

VILNIAUS UNIVERSITETAS
TEISĖS FAKULTETAS
DARBO TEISĖS KATEDRA

Neakivaizdinio skyriaus
V kurso
Darbo teisės specializacijos
studentės Astos Špokauskaitės

Magistro darbas

**Streiko teisėtumo klausimai
Lietuvos Respublikos ir Jungtinės Karalystės
darbo teisėje**

Vadovas:
Lekt. dr. N. Kasiliauskas

Recenzentė:
Asist. I. Povilaitienė

Vilnius
2008

TURINYS

IŽANGA	3
I. TEISĖS STREIKUOTI SAMPRATA LIETUVOS RESPUBLIKOS IR JUNG TINĖS KARALYSTĖS DARBO TEISĖJE	7
1.1. Streiko sąvoka, prigimtis ir šaltiniai	7
1.2. Istorinis teisės streikuoti vystymasis Lietuvos Respublikoje ir Jungtinėje Karalystėje	13
1.3. Teisės streikuoti įgyvendinimas ir apribojimai	20
1.4. Streikų ribojimai būtiniausias paslaugas teikiančiuose ūkio subjektuose.....	31
II. STREIKO TIKSLŲ IR PRIEŽASČIŲ TEISĖTUMAS PAGAL LIETUVOS RESPUBLIKOS IR JUNG TINĖS KARALYSTĖS DARBO TEISĖ	39
2.1. Streiko tikslų prieštaravimas Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir kitiems įstatymams	39
2.2. Teisėto streiko priežastys Jungtinės Karalystės darbo teisėje.....	39
III. STREIKO ORGANIZAVIMO TVARKOS REGLAMENTAVIMAS LIETUVOS RESPUBLIKOS IR JUNG TINĖS KARALYSTĖS DARBO TEISĖJE	44
3.1. Teisėto streiko skelbimo sąlygos Lietuvos Respublikoje	44
3.2. Reikalavimai balsavimui dėl streiko Jungtinėje Karalystėje	53
IV. STREIKŲ TEISĖTUMO SĄLYGŲ PAŽEIDIMO PASEKMĖS LIETUVOS RESPUBLIKOJE IR JUNG TINĖJE KARALYSTĖJE.....	56
4.1. Individualios sankcijos darbuotojams.....	56
4.2. Profesinių sąjungų atsakomybė.....	58
IŠVADOS	61
SANTRAUKA	64
SUMMARY	65
LITERATŪROS SĄRAŠAS	66

IŽANGA

Streiko teisėtumo, teisės streikuoti įgyvendinimo bei ribojimo klausimai yra svarstomi tiek Lietuvos Respublikoje, tiek Jungtinėje Karalystėje. Streikų reguliavimo šiose dviejose skirtingose jurisdikcijose problematika yra labai panaši, nepaisant to, kad Lietuvos Respublikos teisinė sistema yra priskiriama kontinentinei teisės sistemai (arba romanų-germanų), o Jungtinės Karalystės teisinė sistema priklauso bendrosios (arba anglo-amerikiečių) teisės tradicijai. Manoma, kad abiejose teisės sistemose teisė streikuoti yra šiek tiek per daug ribojama. Be abejonės, be panašumų šių valstybių streikų reguliavime yra daugybė ir skirtumų. Pastebėtina, kad streikų organizavimo ir dalyvavimo streikuose reglamentavimas Jungtinėje Karalystėje yra daug detalesnis, lyginant su reguliavimu Lietuvos Respublikoje, kur streikus reglamentuojančios nuostatos yra labai lakoniškos, nustato tik bendro pobūdžio klausimus. Be to, galima būtų teigti, kad streikų reguliavimas Lietuvos Respublikoje yra daugiau teorinio, o ne praktinio pobūdžio.

Tyrimo problemų aktualumas Lietuvos Respublikoje. Magistro darbe nagrinėjama dalyvavimo streikuose ir jų organizavimo teisėtumo tema yra šiuo metu aktuali Lietuvos Respublikoje. Streikų reglamentavimas susilaukia nemažai kritikos dėl per didelio teisės ir galimybės streikuoti ribojimo. Nepaisant to, vertinant streikus reglamentuojančias teises nuostatas, doktrinoje teigiama, kad gana išsamus šio teisinio reiškinių reglamentavimas nors ir lemia tam tikrus teisinius neaiškumus, teises spragas, bet, skirtingai nuo pozityviųjų kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdų, streikų teisinis reglamentavimas yra daug tinkamesnis ir reikalauja mažesnių korekcijų.¹ Atsižvelgiant į tai, kad Jungtinė Karalystė turi ilgametę streikų reguliavimo istoriją, šia vertinga patirtimi galėtų pasiremti taip pat ir Lietuvos Respublikos įstatymų leidėjas.

Tyrimo problemų aktualumas Jungtinėje Karalystėje. Magistro darbe analizuojama tema yra taip pat aktuali Jungtinėje Karalystėje. Streikų teisėtumo bei jų ribojimo klausimai kelia nemažai mokslinių diskusijų. Jungtinėje Karalystėje, kaip ir Lietuvos Respublikoje, kritikai teigia, jog streikų laisvė yra per daug varžoma.

Tyrimo originalumas ir mokslinis naujumas. Streikų teisėtumo Lietuvos Respublikoje klausimai yra jau nagrinėti kelių mokslo atstovų darbuose. Streikų reglamentavimas Jungtinėje Karalystėje taip pat yra vertintas daugelio kolektyvinių darbo ginčų teoretikų ir praktikų. Vis dėlto streikų reguliavimą Lietuvos Respublikoje ir Jungtinėje Karalystėje lyginančios literatūros nepavyko aptikti, todėl šiame magistro

¹ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 200.

darbe atliekamas tyrimas yra tikrai originalus. Magistro darbo autorė savarankiškai lygino streikus reglamentuojančias nuostatas abiejose valstybėse bei vadovaudamasi autoritetingų doktrinos atstovų vertinimais identifikavo streikų reguliavimo Lietuvos Respublikoje ir Jungtinėje Karalystėje panašumus ir skirtumus.

Tyrimo tikslas ir uždaviniai. Pagrindinis šio magistro darbo tikslas yra palyginti streikų teisėtumo klausimus Lietuvos Respublikoje ir Jungtinėje Karalystėje bei atskleisti streikų reglamentavimo šiose jurisdikcijose panašumus bei skirtumus. Papildomas magistro darbo tikslas – identifiкуoti problematinius bei kritikuojamus streikų reglamentavimo Lietuvos Respublikoje ir Jungtinėje Karalystėje klausimus.

Pagrindinio ir papildomo magistro darbo tikslų siekiama įgyvendinant šiuos uždavinius:

- 1) atskleisti streiko sampratą Lietuvos Respublikoje ir Jungtinėje Karalystėje;
- 2) apžvelgti istorinį streikų reguliavimo vystymąsi šiose jurisdikcijose;
- 3) nustatyti teisės streikuoti įgyvendinimo apribojimus;
- 4) pateikti streikų ribojimo būtiniausias paslaugas teikiančiuose ūkio subjektuose atvejus;
- 5) išaiškinti teisėto streiko tikslus ir priežastis abiejose sistemose;
- 6) iširti teisėtumą lemiančias streiko skelbimo ir balsavimo organizavimo sąlygas Lietuvos Respublikoje ir Jungtinėje Karalystėje;
- 7) atskleisti streiko teisėtumo sąlygų pažeidimo pasekmes darbuotojams ir profesinėms sąjungoms.

Tyrimo objektas. Magistriniame darbe nagrinėjami streikai bendriausia prasme. Magistro darbo tyrimo objektas neapima atskirų streikų rūšių ypatumų ir kitų kolektyvinių veiksmų formų analizės. Pagal Jungtinės Karalystės darbo teisę kai kurios šio streiko sampratą nepatenkančios kolektyvinių veiksmų formos yra laikomos streikais Lietuvos Respublikoje, todėl siekiant palyginti reguliavimą abiejose jurisdikcijose, tyrimo objektu pasirinkti streikai apskritai. Verta paminėti, kad pagal Jungtinės Karalystės teisinį reguliavimą egzistuoja nedidelis skirtumas tarp streikų ir kitų kolektyvinių veiksmų formų reglamentavimo ir paprastai literatūroje tiriami kolektyviniai veiksmai apskritai, tik atskleidžiant atskirų kolektyvinių veiksmų ypatumus. Magistro darbe iš esmės analizuojamos teisėto streiko sąlygos, tai yra teisinius reikalavimus atitinkančio streiko priežastys ir tikslai, streiko skelbimas ir organizavimas, taip pat paaiškinant streiko sampratą bei neteisėto streiko sukeltas pasekmes. Teisė streikuoti apima pačius įvairiausius aspektus: teisinius, filosofinius, psichologinius, ekonominius, socialinius ir

kt.² Pabrėžtina, kad magistriniame darbe nagrinėjami teisiniai teisės streikuoti įgyvendinimo aspektai.

Tyrimo metodai. Analizuojant reikalavimus, keliamus teisėtiems streikams Lietuvos Respublikoje ir Jungtinėje Karalystėje, nustatant reguliavimo skirtumus ir panašumus, pateikiant jų vertinimus, bei formuluojant išvadas, buvo naudojami lingvistinis, sisteminis, istorinis, precedentinis, lyginamasis ir loginis teisės aiškinimo metodai. Pagal *lingvistinio* teisės aiškinimo taisyklės, magistro darbe yra nagrinėjamos Lietuvos Respublikos ir Jungtinės Karalystės streikus reguliuojančios teisės aktų nuostatos. *Sisteminio* metodo naudojimo būtinybę lėmė tai, kad Jungtinės Karalystės mokslininkai, pateikdami streiko sąvoką, be teisinio apibrėžimo dažnai pristato ir kitoki, pavyzdžiui, sociologinį streiko apibūdinimą. Remiantis *istoriniu* metodu, trumpai apžvelgiama streikų reguliavimo vystymosi raida abiejose jurisdikcijose. Naudojant *precedentinį* teisės aiškinimo metodą, teiginiai magistro darbe pagrindžiami, pateikiant ir nagrinėjant Lietuvos Respublikos ir Jungtinės Karalystės teismų sprendimų pavyzdžius. Pagrindiniai atliekant tyrimą naudojami teisės aiškinimo metodai yra *lyginamasis* ir *loginis*. Magistro darbe lyginamas teisėtų streikų reguliavimas Lietuvos Respublikoje ir Jungtinėje Karalystėje bei naudojant loginį teisės aiškinimo metodą atskleidžiami reglamentavimo bei problematikos panašumai ir skirtumai.

Svarbiausi šaltiniai. Atliekant streikų reguliavimo Lietuvos Respublikoje ir Jungtinėje Karalystėje tyrimą, vadovaujamosi šiose jurisdikcijose kolektyvinius veiksmus reglamentuojančių teisės aktų tekstais, darbo teisės mokslo doktrina, teismų praktika. Magistro darbe aiškinamos Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas),³ Jungtinės Karalystės profesinių sąjungų ir darbo santykių įstatymo (angl. – *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act*)⁴ bei Jungtinės Karalystės praktikos kodekso⁵ nuostatos. Magistro darbe vadovaujamosi Lietuvos Respublikos darbo teisės mokslo atstovų I. Nekrošiaus, D. Petrylaitės darbais, Jungtinės Karalystės darbo teisės doktrinos atstovų B. Willey, R. Lewis, C.T.B. Smith, K.G. Knowles ir kt. autorių mokslo darbais. Be to, magistro darbe pateikiamos nuorodos į šaltinius, išsamiau nagrinėjančius klausimus, kurie nėra plačiai analizuojami šiame darbe dėl ribotos

² PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 200; NEKROŠIUS, I. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 483.

³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais), Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁴ Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act (TULRCA), 1992.

⁵ Department of Trade and Industry. Code of Practice: Industrial Action Ballots and Notice to Employers. London: DTI, 2000.

apimties. Atliekant tyrimą nagrinėjami Lietuvos Respublikos ir Jungtinės Karalystės teismų precedentai.

Magistro darbo struktūra. Magistro darbą sudaro keturios pagrindinės dalys. Pirmojoje dalyje supažindinama su streiko samprata, prigimtimi ir šaltiniais Lietuvos Respublikos ir Jungtinės Karalystės teisės sistemose. Šioje dalyje taip pat aprašomas teisės streikuoti istorinis vystymasis bei pateikiami teisės streikuoti įgyvendinimo apribojimai. Pabrėžtina, kad streikų reguliavimas Lietuvos Respublikoje neturi gilios tradicijos, todėl magistro darbe skiriamas didesnis dėmesys giliai streikų istorijai Jungtinėje Karalystėje. Šioje dalyje taip pat paaiškinama streikų ribojimo būtiniausias paslaugas teikiančiuose ūkio subjektuose problematika. Antrojoje magistro darbo dalyje nagrinėjami streiko tikslai ir priežastys, kas nulemia streiko teisėtumą arba, priešingai, prieštaravimą įstatyminiams reikalavimams. Trečiojoje magistro darbo dalyje analizuojama streiko organizavimo tvarka. Aprašomos teisėto streiko skelbimo sąlygos ir reikalavimai balsavimui. Ketvirtojoje magistro darbo dalyje apžvelgiamos streikų teisėtumo sąlygų pažeidimo pasekmės, kurios atskleidžia, kodėl yra svarbu žinoti ir laikytis įstatyminių reikalavimų tiek streiko dalyviams, tiek organizatoriams. O be to griežtos sankcijos yra rodiklis įstatymų leidėjui, kaip svarbu nustatyti adekvačius streikų ribojimus, kurie neskatintų pažeisti reikalavimų streikams.

I. TEISĖS STREIKUOTI SAMPRATA LIETUVOS RESPUBLIKOS IR JUNGTINĖS KARALYSTĖS DARBO TEISĖJE

Šioje dalyje streiko samprata pagal Lietuvos Respublikos ir Jungtinės Karalystės kolektyvinę darbo teisę atskleidžiama, nagrinėjant streikų prigimtį, šaltinius, istorinį teisės streikuoti vystymąsi bei įgyvendinimo apribojimus.

1.1. Streiko sąvoka, prigimtis ir šaltiniai

Lietuvos Respublikoje teisė streikuoti yra sudedamoji asociacijų laisvės dalis.⁶ Vadovaujantis Darbo kodekso 76 straipsniu, streikas yra vienos ar kelių įmonių darbuotojų ar jų grupės laikinas darbo nutraukimas, kai kolektyvinis ginčas yra neišspręstas arba darbuotojus tenkinantis taikinimo komisijos, darbo arbitražo ar trečiųjų teismo sprendimas yra nevykdomas. Doktrinoje streikas taip pat apibūdinamas kaip neirenistinis kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodas, grindžiamas darbuotojų atsisakymu dirbti. Tai toks metodas, kuris remiasi tiesiogine ekonomine, organizacine bei psichologine prievarta darbdaviui, kuria siekiama priversti jį pritarti ir patenkinti iškeltus kolektyvinius darbuotojų reikalavimus. Ekonominė prievarta darbdaviui yra suprantama kaip materialinės žalos padarymas, pelno praradimas. Organizacinė prievarta pasireiškia įmonės darbo sutrikdymu, kooperacinių santykių nutraukimu. Psichologinė prievarta darbdaviui yra profesinės sąjungos jėgos demonstravimas, darbuotojų noro dirbti mažinimas.⁷ Taigi Lietuvos Respublikoje streikas yra suprantamas kaip vienas iš kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdų, kai darbuotojai laikinai nutraukia darbą.

Teisė streikuoti yra svarbi ir reikšminga kolektyviniams darbo santykiams ir visai darbo rinkai. Suteikiant teisę streikuoti darbuotojams, siekiama nelygiaverčių darbuotojų ir darbdavių padėčių pusiausvyros įmonėje. Streiku darbdavys gali būti paveikiamas ir paskatinamas sutikti su kompromisais bei tam tikromis nuolaidomis darbuotojams.⁸ Teigiama, jog teisė streikuoti yra neatsiejama nuo gamybinių santykių, o kolektyvinės derybos be teisės iškilusius nesutarimus spręsti streiku galėtų būti prilyginamos “kolektyviniam elgetavimui”.⁹

⁶ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 178.

⁷ BARAN, K. W. *Zbiorowe prawo pracy*. Kraków: TaiWPN UNIVERSITAS, 2002, p. 290. (Cituojama pagal PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 177.)

⁸ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 178.

⁹ European Commission. *The Regulation of Working Conditions in the Member States of the European Union. Vol. 1: Comparative Labour Law of the Member States*. Luxemburg: Office for Official Publications

Lietuvos Respublikoje darbuotojų teisė streikuoti yra garantuojama Lietuvos Respublikos Konstitucijos 51 straipsnyje. Remiantis Lietuvos Respublikos Konstitucijos 51 straipsniu, darbuotojai gindami savo ekonominius ir socialinius interesus turi teisę streikuoti. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 51 straipsnis įtvirtina, kad teisės streikuoti apribojimus, įgyvendinimo sąlygas ir tvarką nustato įstatymas. Lietuvos Respublikoje teisė streikuoti bei jos įgyvendinimo sąlygos ir tvarka yra reglamentuojama specialiu įstatymu, tai yra Darbo kodeksu. Taigi Lietuvos Respublikoje yra derinamos teisės streikuoti konstitucinio ir įstatyminio reglamentavimo sistemos.¹⁰

Vis dėlto, pabrėžtina, kad streikas yra laikomas radikalia ir drastiška priemone, kuria sprendžiami kolektyviniai darbo ginčai ir ginamos darbuotojų socialinės bei ekonominės teisės ir interesai. Streikas kolektyviniams darbo ginčams spręsti gali būti taikomas tik tada, kai visos kitos taikinimo priemonės yra išnaudotos ir kai jos nedavė teigiamų rezultatų.¹¹ Iš vienos pusės, pats streikas ar jo grėsmė gali būti vienintelė reali darbuotojų teisėto poveikio darbdaviui priemonė, skatinanti jį eiti į kompromisus, kita vertus, streikas sukelia neigiamas pasekmes tiek darbdaviui, tiek darbuotojams, tiek ir kitoms visuomenės grupėms.¹²

Norint suprasti streikų reiškinį, reikėtų pasiaiškinti streikų prigimtį. Lietuvos Respublikos Konstitucijoje yra įtvirtinta darbuotojų teisė streikuoti, ginant savo ekonominius ir socialinius interesus.¹³ Kaip jau minėta, pagal Darbo kodekso 76 straipsnį streikas yra vienos įmonės ar kelių įmonių darbuotojų ar jų grupės laikinas darbo nutraukimas. Taigi ši sąvoka tarsi leidžia manyti, kad Lietuvos Respublikoje teisė streikuoti yra kolektyvinė, o ne individuali darbuotojų teisė. Vis dėlto literatūroje laikomasi kitokios nuomonės. Analizuojant teisės streikuoti prigimtį, dėmesys kreipiamas į Darbo kodekso 82(1) straipsnio nuostatas, kurios įtvirtina, kad niekas negali būti verčiamas dalyvauti arba atsisakyti dalyvauti streike. Tai yra, dalyvavimas streike yra savanoriškas ir kiekvienas darbuotojas individualiai ir niekieno nevaržomas, be jokio spaudimo gali priimti vienokį ar kitokį sprendimą dėl dalyvavimo streike. Taigi daroma išvada, kad Lietuvos Respublikos Konstitucijos 51 straipsnio ir Darbo kodekso 76 straipsnio nuostatos, kalbant apie teisės streikuoti prigimtį, neturėtų būti taikomos

of the European Communities, 1998, p. 103. (Cituojuama pagal PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 178.)

¹⁰ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 200.

¹¹ NEKROŠIUS, I. *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 483; NEKROŠIUS, I. *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2003, p. 233; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. kovo 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-212/2001, *UAB "Vilniaus troleibusai" v. UAB "Vilniaus troleibusai" Darbininkų sąjunga*.

¹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. kovo 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-212/2001, *UAB "Vilniaus troleibusai" v. UAB "Vilniaus troleibusai" Darbininkų sąjunga*.

¹³ Lietuvos Respublikos Konstitucija, Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-104.

implicite, nes Darbo kodekso 82(1) straipsnio nuostatos bei kitos Darbo kodekso nuostatos, reglamentuojančios streiko paskelbimo tvarką ir sąlygas, leidžia teigti, kad Lietuvos kolektyvinė darbo teisė laikosi dualistinės koncepcijos streiko prigimties atžvilgiu ir, laikydama tai individualia kiekvieno darbuotojo teise, kartu nustato, kad ši teisė gali būti įgyvendinta tik kolektyviniais darbuotojų veiksmais ir šiame procese dalyvaujant jų atstovams pagal įstatymą.¹⁴ Lietuvos Vyriausiasis Administracinis Teismas byloje *Jonas Lukšas v Lietuvos Respublikos valstybės kontrolė* pabrėžė, kad teisė streikuoti gali būti įgyvendinta tik esant kolektyviniam darbo ginčui. Lietuvos Vyriausiasis Administracinis Teismas nustatė, kad streikavo tik pareiškėjas, o kiti įstaigos darbuotojai nestreikavo ir neorganizavo streiko. Vyriausiasis Administracinis Teismas konstatavo, kad ši faktinė aplinkybė įrodo, kad pareiškėjas konstitucinę teisę streikuoti įgyvendino pažeisdamas Darbo kodekso reikalavimus, tai yra įgyvendino netinkamai, kas šią jo veiką leidžia pripažinti neteisėta.¹⁵

Lietuvos Respublikos darbo teisės doktrinos atstovai, vadovaudamiesi darbo teisės teorija ir tarptautine bei užsienio valstybių kolektyvinių darbo ginčų sprendimo praktika, skirsto streikus į rūšis pagal įvairius požymius. Pagal trukmę streikai skirstomi į įspėjamuosius ir tikruosius streikus. Lietuvoje įspėjamuoju streiku laikomas streikas, trunkantis iki dviejų valandų. Tikrasis streikas yra toks, kurio trukmė nėra ribojama. Pagal tikslą streikai skirstomi į ekonominius, socialinius, politinius ir palaikomuosius streikus. Pagal kilusio kolektyvinio darbo ginčo lygį streikai skirstomi į įmonės, šakos, regioninius ir nacionalinius (visuotinius) streikus. Pagal organizavimo būdą streikai yra skirstomi į okupacinius, vėžlio streikus, darbą pagal taisykles, viršvalandžių draudimą ir boikotavimą. Okupaciniais streikais yra vadinami streikai, kai darbuotojai saugo savo darbo vietas neleisdami kitiems į jas stoti. Vėžlio streikai vyksta, kai dirbama ypač lėtai. Darbu pagal taisykles vadinamas toks streikas, kai darbuotojai dirba griežtai laikydamiesi darbo taisyklių, dėl ko darbo tempas labai sulėtėja. Streikas viršvalandžių draudimu pasirenkamas, kai viršvalandinis darbas yra oficialiai leidžiamas arba savanoriškas, kai dėl to yra susitarta kolektyvinėje sutartyje. Boikotavimo atveju darbuotojai atsisako dirbti su tam tikro tiekėjo siūlomomis medžiagomis ar atsisako gaminti tam tikram vartotojui skirtas prekes, arba atsisako dirbti su tam tikrais kitais darbuotojais ar tam tikra jų grupe, pavyzdžiui, su darbuotojais, nepriklausančiais profesinei sąjungai. Pagal objektą streikai yra pirminiai ir politiniai. Pirminiais streikais yra vadinami streikai, susiję su darbo klausimais ir nukreipti prieš darbdavį. Politiniai

¹⁴ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 202.

¹⁵ Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2004 m. birželio 16 d. nutartis administracinėje byloje *Jonas Lukšas v Lietuvos Respublikos valstybės kontrolė*, Nr. A(8) 577 04.

streikai yra skirti išreikšti nepasitenkinimą dėl vyriausybės vykdomos politikos ir yra draudžiami beveik visose Europos Sąjungos valstybėse narėse. Streikai, kuriais yra remiami pirminiai streikai, yra vadinami palaikomaisiais arba antriniais streikais.¹⁶

Kolektyvinėje darbo teisės teorijoje taip pat yra išskiriami streikus apibūdinantys požymiai. Pirma, streikas yra kolektyvinis veiksmas, kuriam organizuoti reikia suderintų darbuotojų veiksmų. Antra, streiko metu yra nutraukiamas darbas. Trečia, streiku siekiama padaryti spaudimą darbdaviui ir patenkinti socialinius ir ekonominius darbuotojų reikalavimus, dėl kurių nepavyko susitarti derybų būdu ir dėl kurių kilo kolektyvinis darbo ginčas.¹⁷

Paminėtina, kad streikai pasireiškia įvairiomis masinėmis priemonėmis, pavyzdžiui, masiniais susirinkimais, demonstracijomis, eitynėmis, boikotais, sabotażais, blokadomis ir pan. Kolektyvinės darbo teisės teorijoje teigiama, kad šias masines streikų pasireiškimo priemones linkstama laikyti savarankiškais kolektyvinio poveikio priemonėmis, kuriomis galima bandyti sureguliuoti kolektyvinį darbo ginčą.¹⁸ Vis dėlto, šiuo metu Lietuvos Respublikoje šios priemonės yra laikomos steikų pasireiškimo būdais, o ne savarankiškais kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodais.

Jungtinėje Karalystėje sąvoka kolektyviniai veiksmai (angl. – *industrial action*) paprastai yra tapatinama su streikais (angl. – *strikes*), kadangi, kaip teigiama doktrinoje, streikams yra būdingas didelis “socialinis matomumas”.¹⁹ Vis dėlto praktikoje kolektyvinių veiksmų sąvoka apima pastebimai didesnę grupę sankcijų, kurias dirbantieji naudoja savo darbdavių atžvilgiu.

Streikus Jungtinėje Karalystėje apibrėžia tiek teisės, tiek sociologijos mokslai. Sociologijoje streikas apibūdinamas kaip laikinas grupės darbuotojų darbo sustabdymas, siekiant pareikšti skundą ar įgyvendinti reikalavimą.²⁰ Kiekvienas šiame apibrėžime atsispindintis streikų požymis yra ypač svarbus. Pirma, streiko sąvoka pripažįsta lūkesčius grįžti į darbą. Antra, minėtas apibūdinimas kokybiškai atskiria streiką nuo kitų kolektyvinių veiksmų formų, tai yra tai, kad darbas nėra atliekamas. Trečia, sąvoka nurodo kolektyvinį akto pobūdį. Ketvirta, apibrėžimas parodo, kad streikas beveik visada

¹⁶ NEKROŠIUS, I. *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 484; NEKROŠIUS, I. *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2003, p. 234.

¹⁷ *Ibid.*, p. 484; p. 235.

¹⁸ NEKROŠIUS, I. *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 483.

¹⁹ HYMAN, R. *Strikes*. 3rd ed. London: Fontana, 1984. (Cituojuama pagal WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 548.)

²⁰ GRIFFIN, J. *Strikes: a Study in Quantitative Economics*. New York: Columbia University Press, 1939. (Cituojuama pagal WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 548.)

yra apgalvotas aktas²¹ ir kad yra pasitelkiama demonstracija²². Taigi streikas yra ginklas jėga pagrįstuose santykiuose.²³

Literatūroje pabrėžiama, kad būtų klaidinga į visus streikus žiūrėti kaip į homogenišką reiškinį. Tyrimai atskleidžia didelę streikų pobūdžio įvairovę, lyginant jų tikslus, trukmę, darbuotojų skaičių, oficialų ar neoficialų statusą ir teisėtumą. Taigi darbo sustabdymai iš tikrųjų yra ištisinio elgesio dalis.²⁴ Streikai gali varijuoti nuo masinio ir ilgai trunkančio susidūrimo, kaip “stiprybės išbandymas” (angl. – *a trial of strength*), iki pusę valandos trunkančio pusės tuzino darbuotojų protesto (angl. – *protest*), kaip “darbo sustabdymas dėl demonstracijos” (angl. – *a demonstration stoppage*). Doktrinoje teigiama, kad vis dažniau streikai Jungtinėje Karalystėje yra nutrūkstantys įvykiai, tai yra vienadienių streikų serijos, kaip ilgai trunkančios kampanijos dalis.²⁵

Sociologijos mokslas taip pat apibrėžia kitus kolektyvinius veiksmus, nelaikomus streikais (angl. – *non-strike action* arba *action short of strike*), kurie apibūdinami kaip apimantys itin plačią darbuotojų savo darbdaviams taikomų sankcijų įvairovę. Akivaizdžiausi šių veiksmų pavyzdžiai yra viršvalandžių draudimas (angl. – *overtime ban*), specifinio darbo boikotavimas (angl. – *blacking* arba *boycotting*) ir darbas pagal taisykles (angl. – *working to rule*). Taikant šias sankcijas pasekmės yra aiškios, tai yra tam tikros užduotys nėra atliekamos ir ekonominės pasekmės darbdaviui yra akivaizdžios.²⁶

Kitoje kolektyvinių veiksmų, nelaikomų streikais, spektro pusėje yra mažiau aiškios kolektyvinių veiksmų formos, kurios nepastebimai pereina į individualias sankcijas darbdaviui, pavyzdžiui darbas be entuziazmo, nebendradarbiavimas (angl. – *withdrawal of cooperation*) ir sabotažas (angl. – *sabotage*).²⁷

Sociologinių streiko sąvokų, deja, nepapildo teisiniai apibrėžimai. Nepaisant to, kad streikai Jungtinėje Karalystėje yra reguliuojami labai plačiai, manytina, kad reikėtų aiškesnio reglamentavimo. Jungtinės Karalystės profesinių sąjungų ir darbo santykių įstatyme²⁸ balsavimo tvarką nustatančių nuostatų atžvilgiu streikas apibūdinamas kaip bet koks suderintas darbo sustabdymas. Taigi patvirtinamas požiūris, kad streikas yra

²¹ HYMAN, R. *Strikes*. 3rd ed. London: Fontana, 1984. (Cituojuama pagal WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 548.)

²² KNOWLES, K.G. *Strikes: a Study in Industrial Conflict*. Oxford: Blackwell, 1952. (Cituojuama pagal WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 548.)

²³ WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 548.

²⁴ HYMAN, R. *Strikes*. 3rd ed. London: Fontana, 1984. (Cituojuama pagal WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 548.)

²⁵ WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 548.

²⁶ *Ibid.*

²⁷ *Ibid.*

²⁸ Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act (TULRCA), 1992.

kolektyvinis reiškiny, tai yra streikas yra grupės žmonių, veikiančių kartu, veiksmas. Atkreiptinas dėmesys, kad šių statutinių sąvokų netinkamumo trūkumą išlygino precedentinė teisė. Teisėjai išvystė kai kurias abiejų plačių kolektyvinių veiksmų kategorijų charakteristikas.²⁹

Kolektyviniai veiksmai, kurie nėra laikomi streiku, Jungtinės Karalystės darbo teisėje dažnai vadinami „veiksmis be streiko“ (angl. – *action short of strike*) arba tiesiog „kitais kolektyviniais veiksmais“ (angl. – *other industrial action*) ir nėra teisiškai apibūdinti.³⁰

Jungtinės Karalystės doktrinos atstovai analizuodami streikų reiškinio prigimtį, pirminiu streikų šaltiniu laiko darbdavių ir darbuotojų interesų konfliktą. Konfliktai tarp darbdavių ir darbuotojų gali kilti iš bet kurios iš trijų plačių šaltinių grupių. Visų pirma, konfliktai gali būti susiję su darbo ekonomika. Ši konfliktų šaltinių grupė apimtų, pavyzdžiui, išteklių atlyginimams mokėti paskirstymą, investicijų didinimą, kitų darbo kaštų dengimą, dividendų mokėjimą, mokestinių įsipareigojimų vykdymą ir pan. Akivaizdu, kad darbdavys susiduria su konkuruojančiais poreikiais, kurie praktiškai turėtų būti suderinti. Antra, konfliktas gali kilti dėl galių pasidalijimo sprendimų priėmimo procese. Šie konfliktai susiję su požiūriu į vadovybės sprendimų priėmimo laisvės apimtį ir į sprendimų priėmimo dėl tam tikrų klausimų galios pasidalijimo su darbuotojais ir jų profesinėmis sąjungomis apimtį. Pavyzdžiui, atlygio ir darbo laiko klausimai ir pan. Galiausiai interesų konfliktas gali kilti dėl vertybių ir normų, kuriomis vadovaujasi vadovai, priimdami sprendimus. Pavyzdžiui, vadovų skatinamas kaštų efektyvumas, įgyvendinant naujas technologijas ir darbo jėgos mažinimas, atsisakymas, kita vertus, darbuotojų susirūpinimas dėl darbo ir pajamų garantija. Visų trijų konfliktų šaltinių bruožai gali būti matomi bet kuriose derybose ar darbdavių ir darbuotojų ginčuose. Skiriasi minėtų bruožų santykis, kuris priklauso nuo kiekvienos organizacijos darbuotojų santykių tam tikru metu.³¹

Nagrinėjant konfliktų šaltinius, reikėtų panagrinėti paslėptus (angl. – *latent*) ir skelbiamus (angl. – *manifest*) konfliktus. Klausiant streikuojančių profesinių sąjungų, kodėl jos streikuoja, labiausiai tikėtinas atsakymas būtų, kad dėl atlyginimo padidinimo ar sustabdyti atleidimus. Kolektyvinių veiksmų statistika rodo, kad 67% streikų buvo susiję

²⁹ WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 548.

³⁰ *Ibid.*

³¹ *Ibid.*, p. 549.

su atlyginimų klausimais.³² Tai rodo skelbiamą ginčo priežastį. Vis dėlto streiko analizė rodo, kad už deklaruojamos priežasties gali būti kitų skundo pagrindų. Šios konfliktų priežastys gali būti susijusios su vadovavimo stiliumi, žemo pasitikėjimo santykių tarp darbuotojų ir jų darbdavių buvimu, bendras netikrumas dėl darbo ir pajamų. Šias užslėptas priežastis gali būti sunku išreikšti ir pateikti kaip kolektyvinių veiksmų pagrindą. Taigi yra tikėtina, kad labiau apčiuopiami pagrindai kaip atlygis ir atleidimo programos bus keliamos kaip pagrindinės viešai publikuojamos problemos. Taigi konflikto išsprendimas turi atsižvelgti į abi dimensijas - užslėptą ir skelbiamą.³³

Konflikto skelbimas taip pat gali būti individualus ar kolektyvinis. Be to, daugelis šių konfliktų požymių gali būti būdingi tuo pat metu. Organizacijose, kuriose nėra profesinių sąjungų, kolektyvinių veiksmų tikimybė yra menka, tačiau yra didesnė tikimybė pasinaudoti individualiomis sankcijomis.³⁴

Taigi darytina išvada, kad lyginant streikų sąvokas ir rūšis Lietuvos Respublikoje ir Jungtinėje Karalystėje pastebimas akivaizdus skirtumas. Lietuvos Respublikoje streikas yra kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdas, skirstomas į atskiras rūšis pagal trukmę, tikslą, lygį, organizavimo būdą ir objektą. Jungtinėje Karalystėje kolektyviniai veiksmai visų pirma yra skirstomi į streikus ir į su streikais nesusijusius kolektyvinius veiksmus. Pabrėžtina, kad tokie kolektyviniai veiksmai kaip viršvalandžių draudimas, specifinio darbo boikotavimas ir darbas pagal taisykles Jungtinėje Karalystėje nėra laikomi streiko rūšimis, bet priešingai – su streikais nesusijusiais kolektyviniais veiksmais.

1.2. Istorinis teisės streikuoti vystymasis Lietuvos Respublikoje ir Jungtinėje Karalystėje

Šiuo metu Lietuvos Respublikoje teisė streikuoti yra laikoma neginčijama darbuotojų bei jų organizacijų teise, tačiau tokia ši teisė buvo pripažinta tik bėgant laikui. Vis dėlto teisės streikuoti, streikų organizavimo, skelbimo, vedimo tvarkos bei sąlygų reglamentavimo teorija ir praktika Lietuvos Respublikoje neturi senų tradicijų.³⁵ Pirmą kartą teisė streikuoti bei streikų organizavimo, skelbimo, vedimo tvarką, sąlygas buvo bandyta sureguliuoti Lietuvos Respublikai atkūrus nepriklausomybę. Teisiškai galimybė

³² MILLWARD, N.; STEVENS, M. *et al. Workplace Industrial Relations in Transition*. London: Dartmouth, 1992. (Cituojama pagal WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 549.)

³³ WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 549.

³⁴ *Ibid.*

³⁵ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 200.

pasinaudoti teise streikuoti buvo nustatyta 1992 m. įsigaliojusiame Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatyme.³⁶ Taip pat teisė streikuoti buvo pripažinta konstitucine darbuotojų teise 1992 m. priimtoje Lietuvos Respublikos Konstitucijoje.³⁷ Bandymų teisiškai sureguliuoti teisę streikuoti būta ir anksčiau, ypač kylančių profesinių sąjungų iniciatyva.³⁸

Vertinant teisės streikuoti įgyvendinimą Lietuvos Respublikoje, statistiniai duomenys liudija, kad Lietuvos Respublikoje streikų ir streikuojančių darbuotojų skaičius yra santykinai mažas. Vadovaujantis Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės duomenimis, iš viso 2000 m. Lietuvos Respublikoje vyko 56 streikai, 2001 m. – 34 streikai, 2005 m. – 1 streikas, 2007 m. – 161 streikas. Taigi ženkliai streikų skaičius išaugo 2007 m. Streikuose dalyvavusių darbuotojų skaičius nuo 3303 darbuotojų 2000 m., 1703 darbuotojų 2001 m., 70 darbuotojų 2005 m. iki 7033 darbuotojų 2007 m. Pastebėtina, kad lyginant streikų skaičiaus bei streikų trukmės kitimą, bėgant metams, akivaizdu, kad streikų trukmė darbo dienų skaičiumi trumpėja. 2000 m. dėl streikų buvo nedirbta 10394 darbo dienas, 2001 m. – 2167 darbo dienas, 2005 m. – 70 darbo dienų, 2007 m. buvo nedirbta 9559 darbo dienas. Vidutinė streiko trukmė 2000 m. buvo 3,15 darbo dienų, o 2007 m. – 1,36 darbo dienos. Įdomu, kad įspėjamųjų streikų skaičius, lyginant jų santykį su tikraisiais streikais didėja, bėgant metams. 2000 m. įspėjamieji streikai sudarė 37,5 % visų streikų, o 2007 m. įspėjamieji streikai jau sudarė 59,6% visų vykusių streikų. Atkreiptinas dėmesys, kad 2002 m. – 2004 m. ir 2006 m. visoje Lietuvos Respublikoje nė vienoje ekonominės veiklos srityje streikų nebuvo.³⁹

Literatūroje nurodomos kelios nedidelio streikų skaičiaus priežastys. Pirmą priežastimi manoma esant tai, kad realiai neįmanoma gauti jokių duomenų apie kylančius kolektyvinius darbo ginčus, todėl sunku daryti išvadas, ar Lietuvos Respublikoje apskritai mažai kyla tokių darbo ginčų, ar vis dėlto didžioji jų dalis yra išsprendžiama taikinimo procedūromis. Antra priežastimi nurodoma tai, kad esamos streikų organizavimo ir skelbimo taisyklės yra gana sudėtingos ir numato nemažai imperatyvių reikalavimų streikų organizatoriams, todėl teigiama, kad šią situaciją lemia ir teisinės nuostatos, ypač

³⁶ Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas (negalioja nuo 2003 m. sausio 1 d.), Valstybės žinios, 1992, Nr. 12-307.

³⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucija, Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-104.

³⁸ 1989 m. gegužės 29 d. Lietuvos Respublikos streikų įstatymo projektas, pateiktas Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų tarybai. *Atgimimas*, 1989 m. rugsėjo 8 d., Nr. 32(45); 1989 m. liepos 22 d. Lietuvos Respublikos streikų įstatymo (laikinojo) projektas, parengtas Lietuvos darbininkų sąjungos. *Lietuvos Prof sąjungos*, 1989 m. rugsėjo 13 d. (Cituojuama pagal PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 200.)

³⁹ Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės statistika (teminės lentelės), [interaktyvus]. 2008, [žiūrėta 2008-04-01]. Prieiga per internetą: <http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=2364>.

nepagrįstai sunkinančios praktines galimybes įgyvendinti teisę streikuoti. Trečia priežastimi nurodomas menkas darbuotojų organizuotumas. Darbuotojai negali įgyvendinti savo konstitucinės teisės streikuoti, jei nesikreipia į ekonominės veiklos šakos profesines sąjungas, kai įmonėse nėra profesinių sąjungų.⁴⁰

Jungtinėje Karalystėje streikų reguliavimas turi galias istorines šaknis. Pokario laikotarpiu kolektyvinių veiksmų paplitimas Jungtinėje Karalystėje kėlė nemažai rūpesčių vyriausybei.⁴¹ 1945-1979 metais politikos, susijusios su aktualia streikų ir apskritai kolektyvinių veiksmų problema, šalininkai buvo priskiriami vienai iš dviejų plačiai vyravusių nuomonių pozicijų. Viena grupė siūlė reformuotą „savanoriškąją sistemą“ (angl. – *voluntary system*), kurioje buvo skatinamos ir leidžiamos vykdyti laisvos kolektyvinės derybos. Kita grupė buvo norintieji inicijuoti detalų norminio pobūdžio teisinių profesinių sąjungų veiksmų reglamentavimą.⁴²

Septintojo dešimtmečio pabaigoje skirtumas tarp abiejų grupuočių tapo aiškus. Viena vertus, 1968 m. Donovan komisijos ataskaita (angl. – *Donovan Commission Report*), tai yra Karališkoji profesinių sąjungų ir Darbdavių asociacijų komisija (angl. – *Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations*), susitelkė ties pastangomis reformuoti streikų „savanoriškąją sistemą“. Tarp rekomendacijų buvo siūlomi kolektyvinių derybų mechanizmo ir skundų bei ginčų sprendimo procedūrų pakeitimai. Šios priemonės buvo remiamos plataus darbdavių, profesinių sąjungų ir 1964 m. – 1970 m. darbiečių vyriausybės rato. Kita vertus, tuo pat metu konservatorių opozicija kūrė radikalų naują teisinį streikų reglamentavimą, tam tikra apimtimi vadovaudamiesi Jungtinių Amerikos Valstijų praktika. Po rinkimų į konservatorių postus 1970 m. tai buvo įtvirtinta 1971 m. Kolektyvinių santykių akte (angl. – *Industrial Relations Act*)⁴³. Ne tik profesinės sąjungos, bet ir darbdaviai kritikavo šį įstatymą ir paneigė kai kuriais esminiais aspektais. Įstatymas visuotinai buvo suprantamas kaip griauantis gerus kolektyvinius santykius, atsakingas už streikų kurstymą ir apskritai neįvykdomas.⁴⁴

Išrinkus darbiečių vyriausybę 1974 m., vyko teisinio reglamentavimo atkūrimas, kuris paskatino kolektyvinių santykių sistemos vystymąsi, remiantis profesinių santykių pripažinimu ir kolektyvinėmis derybomis, taip pat įtvirtinta grupė individualių įstatyminių

⁴⁰ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 201.

⁴¹ WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 551.

⁴² *Ibid.*, p. 552.

⁴³ Šiuo metu nebegalioja.

⁴⁴ WEEKES, B. et al. *Industrial Relations and the Limit of the Law*. Oxford: Blackwell, 1975. (Cituojama pagal WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 552.)

teisių, pavyzdžiui, dėl neteisėto atleidimo, vienodo atlyginimo ir diskriminacinio elgesio. Naujasis reguliavimas streikų organizatoriams įtvirtino imunitetus, kurie buvo pradėti vystyti XIX amžiuje.⁴⁵

Aštuntojo dešimtmečio pabaigoje susirūpinimas dėl streikų nusistovėjo kaip svarbiausias valstybinių ir politinių problemų klausimas, ypač per taip vadinamą „nepasitenkinimo žiemą“ 1978-1979 m. Nors žymią politinės retorikos kiekį sukėlė debatai dėl streikų, iškilo keletas problemų, vertų tiek kruopštaus apžiūrėjimo, tiek priekaištų. Šie klausimai viena vertus buvo susiję su ekonominėmis streikų pasekmėmis, ir kita vertus, su profesinių sąjungų elgesiu šių veiksmų eigoje. Pirma, profesinių sąjungų naudojamos balsavimo sistemos, sprendžiant dėl streikų, nebuvo tobulos. Dažnai buvo organizuojami masiniai susirinkimai, kurių pasekoje sekė abejotini sprendimai dėl streikų patvirtinimo. Individualūs slapti balsavimai buvo išimtiniai. Antra, kolektyviniai veiksmai buvo kažkiek naudojami prieš besibaigiant deryboms ir/ar iki to, kai įmonės ginčų sprendimo procedūros buvo išsemtos. Trečia, vyravo politinis susirūpinimas bei darbdavių nerimas dėl apimties, kuri buvo tinkama darbuotojams imtis palaikančių, pritariančių antrinių veiksmų, siekiant pagelbėti kitoms dirbančiųjų grupėms jų ginčiuose. Ketvirta, ekonominės tiek stichinių darbo nutraukimo (angl. – *“wildcat” strikes*), tiek užsitęsusių “stiprybės išbandymų” pasekmės buvo matomos, kaip darančios žalą nacionaliniams ekonominiams interesams. Penkta, mastas, kiek profesinių sąjungų lyderiai pasirodė kontroliuojantys savo narius, kurie ėmėsi veiksmų, ypač būtiniausias paslaugas teikiančiuose ūkio subjektuose, tokiuose kaip ligoninės, gaisrinės tarnybos ir pan., taip pat buvo valstybinio susirūpinimo ir diskusijų klausimas.⁴⁶

Visuotinių 1979 m. rinkimų pasekoje konservatorių vyriausybės atsakomybe tapo spręsti šiuos klausimus. Skirtingai nuo ankstesnių pokario konservatorių vyriausybių, Margaret Thatcher vadovaujama vyriausybė buvo apibūdinama radikaliomis politinės ideologijos ir tikslų permainomis. Valdžia ryžtingai pasitraukė nuo plataus dvipartinio susitarimo tiek dėl ekonominio vadovavimo, tiek dėl socialinės politikos tikslų, kurie daugiausia vyravo nuo 1945 m. Ši vyriausybė vykdė radikalią dereguliavimo ir laisvos rinkos ekonomikos politiką.

Dėl profesinių sąjungų ir streikų, naujoji vyriausybė vykdė politiką, kuri buvo aiškesnė ir laikui bėgant pakrypo prieš profesines sąjungas. Ji buvo matoma kaip

⁴⁵ WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 552.

⁴⁶ *Ibid.*, p. 552-553.

platesnės “griaunančios kolektyvizmą” (angl. – *disestablishing collectivism*)⁴⁷ politikos dalis, nukreipta į profesinių sąjungų ekonominės galios sutramdymą ir skatinanti su profesinėmis sąjungomis nesusijusias darbo vietas ir kolektyvinių derybų apribojimą. Profesinių sąjungų veikla buvo matoma kaip ribojanti laisvos rinkos ekonomikos vystymąsi. Taigi pirmasis 1980 m. priimtas Įdarbinimo įstatymas (angl. – *Employment Act*) pradėjo plačią tiek įstatyminių reikalavimų streikams ir apskritai kolektyviniams veiksams, tiek ir ribojimų įgyvendinti profesinių sąjungų galią programą. Tai buvo remiama iki dešimto dešimtmečio.⁴⁸

Didelis streikų paplitimas aštuntajame dešimtmetyje ženkliai nuslūgo dešimtajame dešimtmetyje. Remiantis oficialios statistikos duomenimis, 1997 m. Jungtinėje Karalystėje buvo užregistruota 216 streikų ir 235 000 darbo dienų buvo prarasta. Taigi matomas akivaizdus kontrastas, lyginant su 1975-1979 metais, kai buvo užregistruota 2300 streikų ir 11.4 milijonų darbo dienų buvo prarasta.⁴⁹ Tuo metu buvo skelbiama, kad kolektyvinių veiksų paplitimo lygis yra labai žemas, tik 2 procentai darboviečių vadovų pranešė apie bet kokios rūšies kolektyvinius veiksmus ankstesniais metais.⁵⁰ Iš šiose darbo vietose vykusių kolektyvinių veiksų 52 procentai buvo streikai, 57 procentai su streikais nesusijusių veiksų ir 9 procentai abiejų formų kolektyviniai veiksmai. Tuo metu streikai buvo labiau tikėtini didesnėse įstaigose ir valstybiniame sektoriuje.⁵¹

Literatūroje nurodomos kelios šį streikų paplitimo nuosmukį sąlygojusios priežastys. Šis nuosmukis iš dalies buvo besikeičiančių ekonominių aplinkybių su dvejomis didelėmis recesijomis, prasidėjusiomis 1980 m. ir 1990 m., pasekmė. Tai taip pat buvo profesinių sąjungų narystės ir pripažinimo mažėjimo, ypač gamybos pramonės ir valstybės sektoriaus centruose, rezultatas. Gamybos pramonės dalys buvo apibūdinamos kaip linkusios streikuoti.⁵² Valstybės sektorius patyrė reikšmingą skaičių stambių „stiprybės išbandymų“ (angl. – *trials of strength*). Be to, kolektyvinių veiksų paplitimo

⁴⁷ WEDDERBURN, L. *Employment Rights in Britain and Europe: Selected Papers in Labour Law*. London: Lawrence and Wishart; Institute of Employment Rights, 1991, p. 211. (Cituojuama pagal WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 553.)

⁴⁸ WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 553.

⁴⁹ *Ibid.*, p. 551.

⁵⁰ CULLY, M. et al. *The 1998 Workplace Employee Relations Survey – First Findings*. London: DTI, 1998. (Cituojuama pagal CULLY, M et al. *Britain at Work*. London: Routledge, 1999, 125 p., pagal WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 551.)

⁵¹ WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 551.

⁵² SMITH, C.T.B. et al. *Strikes in Britain*. London: HMSO, 1978. (Cituojuama pagal WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 551.)

nuosmukis buvo kaip atsakas į reikšmingą teisinių apribojimų, įtvirtintų nuo 1980 m. vienas po kito sekančiuose Parlamento priimtuose teisės aktuose, grupę.⁵³

Šiuo metu pasitaiko pavieniai kolektyvinių veiksmų protrūkiai ir šis klausimas trumpai išsilaiko politikų darbotvarkėje. Be to, kolektyvinių veiksmų reguliavimas iki šiol kursto pagrindinių valdančiųjų partijų nuomonių išsiskyrimą. Nors yra galimas pokytis į sutarimą dėl balsavimo klausimų, tačiau kiti klausimai vis dar yra ginčo objektu.⁵⁴

Aukščiau apžvelgtas istorinis streikų vystymasis iš esmės pagrindinį dėmesį skyrė priemonėms, nukreiptoms į profesines sąjungas, kaip streikų organizatores. Lygiagrečiai nuo 1979 m. taip pat buvo skiriamas dėmesys individualių darbuotojų, kurie dalyvauja streikuose, padėčiai. Apskritai tai kilo iš sprendimų bylose, susijusiose su darbuotojo pareigomis pagal darbo sutartį. Precedentinė teisė išvystė daugybę naujų principų dėl darbo sutarties pažeidimo ir atlyginimo sumažinimo, kaip dalyvavimo streikuose pasekmės. Pabrėžtina, kad Jungtinėje Karalystėje individualus darbuotojas neturi teisėtos teisės streikuoti. Individualiems darbuotojams yra pastoviai užtikrinta moralinė teisė ar laisvė nedirbti dėl ginčo su darbdaviu, tačiau egzistuoja teisinės pasekmės už šios laisvės įgyvendinimą.

Teisinės pasekmės už teisės streikuoti įgyvendinimą kyla iš darbuotojo padėties pagal bendrąją sutarčių teisę (angl. – *common law of contract*). Kai darbuotojai imasi streiko ar dalyvauja daugelyje kitų kolektyvinių veiksmų formų, darbuotojas pažeidžia darbo sutartį. Streiko atveju tai dažniausiai yra laikoma pažeidimu atsisakant (angl. – *repudiatory breach*). Iki 2000 m., kai įstatymas dėl neteisėto atleidimo buvo pakeistas, darbdavys galėjo iš karto atleisti darbuotoją. Nors tokie veiksmai yra santykinai reti, iš plačiai publikuotų pavyzdžių paminėtini yra atvejai 1986 m. News International, 1993 m. Timex ir 1996 m. Liverpulio dokuose.⁵⁵

Egzistuoja reikšmingų problemų dėl individualių darbuotojų pažeidžiamumo darbo santykiuose. Tai jėgos santykiai, apibūdinami kaip asimetriški (angl. – *asymmetrical*)⁵⁶ ta prasme, kad daugiau galios turi darbdavys, lyginant su darbuotoju. Nors darbo sutartis reguliuoja darbo santykius daugeliui dirbančiųjų, darbo sutartis neatitaiso jėgos pusiausvyros nebuvimo. Apskritai kolektyviniai veiksmai yra suprantami kaip iššūkis darbdavio teisėtai valdžiai, įtvirtintai darbo sutartyje, ir galiausiai yra

⁵³ WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 551.

⁵⁴ *Ibid.*, p. 551-552.

⁵⁵ *Ibid.*, p. 555.

⁵⁶ BROWN, R.K. *The Employment Relationship in Sociological Theory*, 1988. (Cituojama pagal GALLIE, D. (ed.). *Employment in Britain*. Oxford: Blackwell, pagal WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 555.)

suvokiami kaip sutarties pažeidimas.⁵⁷ Šis individų pažeidžiamumas pagal bendrąją teisę egzistavo nuo XIX amžiaus. Tai buvo tik ribotai pakeista 1975 m. pirmą kartą įtvirtinant neteisėto atleidimo nuostatas. Vis dėlto šios nuostatos suteikia tik ribotą apsaugą.⁵⁸

Vienas iš būdų pakeisti bendrąją teisę būtų nustatyti taisyklę, kad kolektyviniai veiksmai sustabdo, o ne pažeidžia darbo sutartį. Iš tikrųjų didžioji dalis Europos šalių priėmė sutarčių sustabdymo principą kolektyviniuose ginčiuose kaip pozityvios teisės streikuoti dalį. Tačiau toks sustabdymas yra dažnai pripažįstamas tik teisėto streiko atveju. Todėl paprastai yra būtina atskirti teisėtus ir neteisėtus streikus, kuriems darbo sutarties pasibaigimo sistema būtų vis dar taikoma. Jei Jungtinės Karalystės vyriausybė priimtų tokias nuostatas dėl sutarties sustabdymo, tai galėtų būti panašiai vertinama, tai yra, kad gynyba yra išimtinai taikoma teisėtų kolektyvinių veiksmų dalyviams.⁵⁹

Žinoma, Jungtinės Karalystės yra kritikuojama tarptautinių agentūrų dėl teisėtos teisės streikuoti įtvirtinimo nebuvimo. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo,⁶⁰ prie kurios Jungtinė Karalystė yra prisijungusi, netiesiogiai apima šią teisę. Oficialioje teisinės praktikos Jungtinėje Karalystėje apžvalgoje Tarptautinė darbo organizacija kreipėsi į Vyriausybę dėl supažindinimo su teisėta apsauga nuo atleidimo iš darbo už kolektyvinius veiksmus.⁶¹

1998 m. Vyriausybė šį klausimą svarstė Baltojoje knygoje „Fairness at Work”.⁶² Vyriausybė teigė, kad ji neturėjo planų keisti poziciją dėl atleistųjų už dalyvavimą neoficialiuose veiksmuose. Tačiau dėl darbuotojų, atleistų už dalyvavimą teisėtai organizuotuose oficialiuose kolektyviniuose veiksmuose, Vyriausybė tiki, kad esama tvarka yra netinkama ir nelogiška. Vyriausybė tęsė toliau, kad apskritai darbuotojai, atleisti už dalyvavimą teisėtai organizuotuose oficialiuose kolektyviniuose veiksmuose turėtų turėti teisę skųstis už neteisėtą atleidimą į tribunolą (angl. – *tribunal*). Bet kurioje konkrečioje byloje tribunolas nepradėtų vertinti ginčo esmės. Tribunolo vaidmuo būtų nuspręsti, ar darbdavys elgėsi teisėtai ir pagrįstai, atsižvelgdamas į visas bylos

⁵⁷ MESHER, J, SUTCLIFFE, F. *Industrial Action and the Individual*, 1986. (Cituojama pagal LEWIS, R. (ed.). *Labour Law in Britain*. Oxford: Blackwell, pagal WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 556.)

⁵⁸ WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 556.

⁵⁹ *Ibid.*

⁶⁰ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo, Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653.

⁶¹ EWING, K. Britain and the ILO. London: Institute of Employment Rights, 1989. (Cituojama pagal WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 556.)

⁶² Department of Trade and Industry. *Fairness at Work*. White Paper, Cm. 3968. London: Stationery Office, [interaktyvus]. 1998, [žiūrėta 2008-01-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.parliament.uk/commons/lib/research/rp98/rp98-099.pdf>>.

aplinkybes.⁶³ Įstatymas buvo pakeistas 1999 m. kaip Darbo santykių įstatymas (angl. – *Employment Relations Act*) ir tolesnė ribota apsauga įsigaliojo 2000 m. balandžio mėnesį.⁶⁴

Taigi apibendrinant profesinių sąjungų imunitetų apribojimas, profesinės sąjungos atsakomybė už kolektyvinius veiksmus ir teisinės pasekmės individualiems darbuotojams sukūrė didelę teisinių apribojimų sistemą. Tai atvedė prie teisės streikuoti kaip politinių debatų ir diskusijų tarp teisės mokslininkų klausimo atgimimo.⁶⁵

Siekiant atskleisti esamą teisės streikuoti įgyvendinimo Jungtinėje Karalystėje padėtį, pastebėtina, kad remiantis oficialios statistikos duomenimis,⁶⁶ 2006 m.⁶⁷ Jungtinėje Karalystėje vyko 158 streikai. Lyginant su 2007 m.⁶⁸ Lietuvos Respublikoje vykusių streikų skaičiumi, tai yra 161 streiku, streikų skaičius abiejose valstybėse yra stebėtinai panašus. Manytina, kad tai sąlygojo tai, kad 2007 m. streikų skaičius Lietuvos Respublikoje labai staigiai išaugo, o Jungtinėje Karalystėje, bendras vykusių streikų skaičius ženkliai mažėja. Vis dėlto, lyginant kitus rodiklius, pastebimas akivaizdus skirtumas. Pavyzdžiui, 2007 m. Lietuvos Respublikoje dėl streikų buvo nedirbtos 9559 darbo dienos, o Jungtinėje Karalystėje 2006 m. – 755000 darbo dienų. Lietuvos Respublikoje 2007 m. streikuose dalyvavo 7033 darbuotojai, Jungtinėje Karalystėje 2006 m. – 713000 darbuotojų.

1.3. Teisės streikuoti įgyvendinimas ir apribojimai

Vadovaujantis Darbo kodekso 81(2) straipsniu, vienas iš atvejų, kai streikas yra pripažįstamas neteisėtu, yra kai streikas yra organizuojamas, nesilaikant Darbo kodekso 78 straipsnyje nustatytų apribojimų. Darbo kodekso 78 straipsnis nustato teisės streikuoti apribojimus, tai yra sąlygas ir aplinkybes, kada streikai Lietuvos Respublikoje yra apskritai draudžiami. Skiriamos trys savarankiškos teisės streikuoti pagrindų grupės: *ratione personae*, *ratione loci* ir *ratione temporis*.⁶⁹

⁶³ Department of Trade and Industry. *Fairness at Work*. White Paper, Cm. 3968. London: Stationery Office, [interaktyvus]. 1998, [žiūrėta 2008-01-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.parliament.uk/commons/lib/research/rp98/rp98-099.pdf>>.

⁶⁴ WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 556.

⁶⁵ *Ibid.*, p. 555.

⁶⁶ HALE, D. Labour Disputes in 2006. In *Economic & Labour Market Review*, [interaktyvus]. 2007, 1 tomas, nr. 6 [žiūrėta 2008-03-21], p. 25-36. Prieiga per internetą: <http://www.statistics.gov.uk/elmr/06_07/downloads/ELMR06_07Hale.pdf>.

⁶⁷ Apibendrinti 2007 m. statistikos duomenys magistro darbo rengimo metu nebuvo paskelbti.

⁶⁸ Kaip jau minėta, 2006 m. Lietuvos Respublikoje streikų nebuvo.

⁶⁹ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 213.

Neišvengiamai reikėtų paanalizuoti Lietuvos Respublikoje nustatytus *ratione personae* teisės streikuoti apribojimus. Vadovaujantis Darbo kodekso 78(1) straipsniu, streiką skelbti draudžiama, visų pirma, vidaus reikalų sistemos institucijose ir tarnybose. Antra, krašto apsaugos ir krašto saugumo sistemos institucijose ir tarnybose. Trečia, centralizuoto elektros energijos tiekimo įmonėse. Ketvirta, centralizuoto šilumos tiekimo įmonėse. Penkta, centralizuoto dujų tiekimo įmonėse. Šešta, neatidėliotinos medicinos pagalbos tarnybose.

Darbo kodeksas nedetalizuoja, kokios tai įmonės ir tarnybos, taip pat nenurodo, ar pavyzdžiui, vidaus reikalų sistemos bei krašto apsaugos sistemos institucijose draudžiama streikuoti tik tų institucijų valstybės tarnautojams, ar ir jose dirbantiems darbuotojams. Literatūroje pabrėžiama, kad asmenų, kuriems ribojama teisė streikuoti, ratas detalizuojamas specialiuose įstatymuose. Šie įstatymai reglamentuoja ne darbo, bet atitinkamus valstybės tarnybos santykius. Taigi norint išsiaiškinti, kokios vidaus reikalų ir krašto apsaugos bei saugumo institucijos ir jose dirbantys valstybės tarnautojai bei valstybės pareigūnai negali streikuoti, reikia išanalizuoti šių specialiųjų įstatymų nuostatas.⁷⁰

Šiuo metu draudžiama streikuoti šiems asmenims: valstybės tarnautojams, einantiems valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos padalinio vadovo ar aukštesnės pareigas,⁷¹ policijos ir kitiems vidaus reikalų sistemos tarnybos pareigūnams,⁷² valstybės saugumo departamento pareigūnams,⁷³ prokuratūros pareigūnams,⁷⁴ specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūnams,⁷⁵ Kalėjimų departamento arba jam pavaldžių įstaigų ar valstybės įmonių pareigūnams,⁷⁶ valstybės sienos apsaugos tarnybos pareigūnams,⁷⁷ muitinės pareigūnams,⁷⁸ finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos pareigūnams,⁷⁹ diplomatomams,⁸⁰ profesinės karo tarnybos kariams.⁸¹

⁷⁰ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 213.

⁷¹ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais), Valstybės žinios, 2002, Nr. 45-1708, 16 straipsnis.

⁷² Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutas (su pakeitimais ir papildymais), Valstybės žinios, 2003, Nr. 42-1927, 24(6) straipsnis.

⁷³ Lietuvos Respublikos valstybės saugumo departamento įstatymas (su pakeitimais ir papildymais), Valstybės žinios, 1994, Nr. 11-163, 24 straipsnis.

⁷⁴ Lietuvos Respublikos prokuratūros įstatymas (su pakeitimais ir papildymais), Valstybės žinios, 1994, Nr. 81-1514; 2003, Nr. 42-1919, 21(3) straipsnis.

⁷⁵ Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais), Valstybės žinios, 2000, Nr. 41-1162, 15(1)(6) straipsnis.

⁷⁶ Lietuvos Respublikos Tarnybos Kalėjimų departamento prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statutas (su pakeitimais ir papildymais), Valstybės žinios, 2000, Nr. 39-1088, 21(5) straipsnis.

⁷⁷ Lietuvos Respublikos valstybės sienos apsaugos tarnybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais), Valstybės žinios, 2000, Nr. 92-2848, 19(1)(3) straipsnis.

⁷⁸ Lietuvos Respublikos tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statutas (su pakeitimais ir papildymais), Valstybės žinios, 2000, Nr. 94-2917, 15(1)(6) straipsnis.

Taigi kyla klausimas, ar šių institucijų darbuotojai gali pasinaudoti savo konstitucine teise streikuoti. Darbo kodekso 1(1) straipsnis nustato, kad Darbo kodeksas reglamentuoja darbo santykius, susijusius su Darbo kodekse ir kituose norminiuose teisės aktuose nustatytų darbo teisių ir pareigų įgyvendinimu ir gynyba. Taigi literatūroje daroma vienareikšmiška išvada, kad ir tos Darbo kodekso nuostatos, kurios reglamentuoja streikų skelbimo tvarkos ir sąlygų klausimus, taikomos visiems atitinkamų įmonių, įstaigų ir organizacijų darbuotojams. Vis dėlto šiuo atveju darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, taikomi teisės streikuoti apribojimai turi būti pagrindžiami kitu kriterijumi, tai yra, ar tarnyba, kurioje jie dirba, teikia pačias būtinausias paslaugas, tai yra, ar jos veiklos sustabdymas gali sukelti pavojų visuomenės saugumui, žmonių gyvybei ir sveikatai.⁸²

Tarptautinės darbo organizacijos Ekspertų komitetas, pateikdamas išvadas dėl Darbo kodekso, pripažino, kad krašto apsaugos ir krašto saugumo sistemos tarnybos gali būti laikomos tarnybomis, teikiančiomis pačias būtinausias paslaugas, ir joms gali būti taikomi teisės streikuoti apribojimai. Ekspertų komitetas paprašė Lietuvos Respublikos Vyriausybės pateikti papildomos informacijos apie darbuotojus, dirbančius vidaus reikalų sistemos tarnybose.⁸³

Taigi literatūroje daroma išvada, kad būtina atidžiai išanalizuoti draudimo streikuoti darbuotojams, dirbantiems vidaus reikalų sistemos tarnybose pagal darbo sutartis, pagrįstumą. Teigiama, jog vienareikšmiškai negalima pripažinti, kad šiems darbuotojams paskelbus streiką, atsirastų pavojus visuomenei, žmonių gyvybei ar sveikatai. Nepagrįstas darbuotojų teisės streikuoti apribojimas reiškia rimtą asociacijų laisvės principo pažeidimą. Literatūroje teigiama, kad tą patį galima būtų pasakyti ir apie krašto apsaugos sistemoje dirbančius asmenis, kurie atlieka tik technines ūkines funkcijas ir kurių pareigos tiesiogiai nėra susijusios su valstybės bei visuomenės saugumo užtikrinimu. Taigi siūloma manyti, kad šiuo atveju Lietuvos Respublikos įstatymų leidėjas yra per griežtas ribodamas visų be išimties šiose sistemose dirbančių darbuotojų teisę streikuoti. Vadovaujantis teisingumo, protingumo ir proporcingumo principais,

⁷⁹ Lietuvos Respublikos finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais), Valstybės žinios, 2002, Nr. 33-1250, 13(1)(6) straipsnis.

⁸⁰ Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais), Valstybės žinios, 1999, Nr. 7-140, 29(4) straipsnis.

⁸¹ Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais), Valstybės žinios, 1998, Nr. 49-1325, 36(8) straipsnis.

⁸² PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 214.

⁸³ *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*. Report III (Part 1A). International Labour Conference. 91st Session. Geneva: International Labour Office, 2003, p. 275. (Pagal PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 214-215.)

absolūtus draudimas streikuoti turėtų būti taikomas tik šių įstaigų bei organizacijų valstybės pareigūnams, kurių pareigos yra tiesiogiai susijusios su valstybės ir visuomenės saugumo užtikrinimu bei palaikymu. Literatūroje pabrėžiama, kad pagal Lietuvos Respublikoje susiklosčiusią darbo ir valstybės tarnybos santykių teisinio reglamentavimo sistemą tokiose įstaigose bei organizacijose dirba trijų kategorijų darbuotojai. Pirmą kategoriją yra statutiniai valstybės tarnautojai arba pareigūnai, kurių tarnybos sąlygas nustato atitinkami statutai ir kurie atlieka valstybės bei visuomenės saugumo užtikrinimo ir palaikymo funkcijas. Antrą kategoriją sudaro karjeros valstybės tarnautojai, kurių tarnybą reglamentuoja Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. Trečią kategoriją yra darbuotojai, kurių darbo sąlygas reglamentuoja Darbo kodeksas. Tai lemia ir skirtingą šių asmenų kategorijų teisės streikuoti reglamentavimo praktiką. Absolūtus draudimas streikuoti yra įtvirtintas šių sistemų valstybės pareigūnams specialiuju teisės aktų nuostatose. Absolūtų draudimą streikuoti šių sistemų darbuotojams įtvirtina Darbo kodekso 78(1) straipsnis. Šiose sistemose valstybės tarnautojų pareigas einantiems asmenims teisė streikuoti nėra apribota, nes pagal jų tarnybos sąlygas reglamentuojančio Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 16 straipsnį yra draudžiama streikuoti ne visiems valstybės tarnautojams, o tik tiems, kurie eina įstaigos vadovo arba aukštesnės pareigas.⁸⁴

Vertinant šį teisinį reglamentavimą, literatūroje konstatuojama, kad Lietuvos Respublikos darbuotojų, dirbančių vidaus reikalų ir krašto apsaugos bei saugumo sistemų įstaigose ir organizacijose, teisė streikuoti yra nepagrįstai draudžiama. Siūloma šiuos apribojimus panaikinti ir šiems darbuotojams suteikti galimybę pasinaudoti savo konstitucine teise streikuoti.⁸⁵

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos branduolinės energetikos įstatymo 73(1) straipsniu, streikuoti yra taip pat draudžiama darbuotojams, dirbantiems branduolinės energetikos objektuose.⁸⁶ Literatūroje teigiama, kad šiuo įstatymu yra išplečiamas ratas asmenų, kuriems draudimas streikuoti yra numatytas Darbo kodekse, kadangi jame pateikiamas baigtinis sąrašas įmonių ir institucijų, kurių darbuotojai bei tarnautojai gali streikuoti. Kita vertus, atkreipiamas dėmesys, kad Lietuvos Respublikos Konstitucija numato galimybę įstatymų leidėjui numatyti įstatymais teisės streikuoti įgyvendinimo sąlygas ir tvarką. Todėl ir šiuo atveju tokio draudimo įtvirtinimas specifinės ir vienintelės Lietuvos Respublikoje veikiančios įmonės darbuotojams specialiaame įstatyme neturėtų

⁸⁴ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 215-216.

⁸⁵ *Ibid.*, p. 216.

⁸⁶ Lietuvos Respublikos branduolinės energetikos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais), Valstybės žinios, 1996, Nr. 119-2771, 73(1) straipsnis.

būti traktuojamas kaip Darbo kodekso ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos nuostatų pažeidimas.⁸⁷

Literatūroje siekiant aiškumo ir absoliutaus minėtų specialiųjų įstatymų ir Darbo kodekso nuostatų atitikimo, siūloma nedidelė pataisa. Siūloma papildyti Darbo kodekso 4(1) straipsnyje įtvirtintą sričių ir klausimų, kuriuos Darbo kodeksas leidžia reglamentuoti įstatymu, sąrašą. Siūloma numatyti, kad įstatymais galima detalizuoti Darbo kodekso nuostatas bei nustatyti konkrečias institucijas, įmones arba darbuotojų grupes, kuriems draudžiama pasinaudoti teise streikuoti.⁸⁸

Literatūroje pateikiama nuomonė, kad Darbo kodekso 78(1) straipsnyje nustatytas įmonių, įstaigų bei organizacijų, kurių darbuotojams bei tarnautojams draudžiama streikuoti, sąrašas neviseškai atitinka įmonių, teikiančių neatidėliotinas, gyvybines paslaugas, sampratą ir sąrašą, kaip jas supranta Tarptautinės darbo organizacijos Asociacijų laisvės komitetas. Įmonėmis, teikiančiomis neatidėliotinas (gyvybines) paslaugas Asociacijų laisvės komitetas laiko neatidėliotinos medicinos pagalbos tarnybas, įmones, teikiančias elektrą, įmones, teikiančias vandenį, įmones, teikiančias telefono ryšio paslaugas, oro transporto kontrolės tarnybas.⁸⁹

2003 m. Tarptautinės darbo organizacijos Ekspertų komitetas, pateikdamas išvadas dėl atitinkamų Darbo kodekso nuostatų, nurodė, kad centralizuoto elektros energijos tiekimo įmonės ir neatidėliotinos medicinos pagalbos tarnybos gali būti laikomos teikiančiomis neatidėliotinas (gyvybines) paslaugas. Tačiau centralizuoto šilumos ir dujų tiekimo įmonės tokiomis nėra laikomos. Atsižvelgdamas į tai, Tarptautinės darbo organizacijos Ekspertų komitetas rekomendavo Lietuvai panaikinti visišką draudimą streikuoti darbuotojams, dirbantiems įmonėse, teikiančiose šilumą ir dujas.⁹⁰

Literatūroje teigiama, kad Lietuvoje reikėtų liberalizuoti teisinės nuostatas, susijusias su streikų ribojimais, ir draudimo streikuoti netaikyti įmonėms, kurios užsiima elektros, šilumos bei dujų tiekimu. Be abejonės, tokių įmonių teikiamos paslaugos yra gyvybiškai svarbios, tačiau yra daugybė ir kitų įmonių, teikiančių visuomenei būtinas paslaugas, pavyzdžiui geriamojo vandens tiekimo įmonės, bet jų darbuotojams nėra draudžiama streikuoti.⁹¹ Atsižvelgiant į tai, siūloma, kad elektros, dujų

⁸⁷ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 216.

⁸⁸ *Ibid.*, p. 216.

⁸⁹ *Ibid.*, p. 216-217.

⁹⁰ *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*. Report III (Part 1A). International Labour Conference. 91st Session. Geneva: International Labour Office, 2003, p. 276. (Cituojama pagal PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 217.)

⁹¹ Darbo kodekso 77(4) straipsnis.

bei šilumos tiekimo įmones taip pat galima būtų priskirti ne įmonėms, teikiančioms neatidėliotinas (gyvybines) paslaugas, bet toms įmonėms, kuriose streiko metu turi būti užtikrintas būtinųjų paslaugų minimumas. Minėtų įmonių darbuotojams būtų suteikiama teisė streikuoti ir kartu būtų užtikrinama, kad visuomenė gaus būtinąsias paslaugas ir nebus padaryta esminės žalos žmonių sveikatai ir gyvybei. Literatūroje daroma išvada, kad tokios imperatyvios Darbo kodekso ir įstatymų nuostatos, įtvirtinančios sąrašą įmonių, įstaigų ir organizacijų, kurių darbuotojams bei tarnautojams yra draudžiama streikuoti, iš principo prieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai ar tarptautiniams principams. Tai ypatingos svarbos įmonės ir tarnybos, kurių sustabdymas gali sukelti pavojų visuomenės saugumui, žmonių gyvybei ir sveikatai. Todėl ir Tarptautinės darbo organizacijos Asociacijų laisvės komitetas pripažįsta, kad tokių įmonių ir tarnybų darbuotojų teisės streikuoti draudimas neprieštarauja asociacijų laisvės principui. Kartu Asociacijų laisvės komitetas reikalauja nustatyti garantijas minėtų įmonių ir tarnybų darbuotojams, kurios kompensuotų teisės streikuoti neturėjimą.⁹²

Paminėtinos garantijos, taikomos Lietuvos Respublikoje darbuotojams, neturintiems teisės streikuoti. Darbo kodekso 78(1) straipsnyje yra numatyta, kad tarnybų ir įmonių darbuotojų bei tarnautojų, kurie neturi teisės streikuoti, reikalavimus sprendžia Vyriausybė, atsižvelgdama į Lietuvos Respublikos trišalės tarybos išvadą. Vyriausybei priimant sprendimą, siekiama kiek įmanoma labiau atsižvelgti į tokių darbuotojų, tarnautojų ir pareigūnų reikalavimus. Galutinį sprendimą dėl iškeltų reikalavimų turi priimti Vyriausybė, kadangi visos šios įmonės bei tarnybos yra valstybinės. Vyriausybė yra įpareigojama kreiptis į Lietuvos Respublikos trišalę tarybą, kad ji, kaip lygiateisės trišalės partnerystės pagrindu sudarytas organas, tarpusavio susitarimais sprendžiantis socialines, ekonomines ir darbo problemas, išanalizuotų valstybėje susidariusią nepalankią situaciją ir pasiūlytų Vyriausybei galimus problemos sprendimo būdus arba tiesiog pateiktų savo nuomonę.⁹³

Vis dėlto yra prieštarų tokios teisinio reglamentavimo praktikos vertinimui. Teigiama, kad tokia Darbo kodekso nuostata yra nuolaida Tarptautinei darbo organizacijai, bet norint realiai įgyvendinti tokių darbuotojų ir tarnautojų teisę į nešališką ir objektyvų kolektyvinių darbo ginčų sprendimą reikėtų paskirti ir įstatymais įgalioti nešališką ir nepriklausomą organą, į kurį būtų galima kreiptis užsitęsusiems nesutarimams ir kuris galėtų priimti galutinį sprendimą.⁹⁴

⁹² PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 217-218.

⁹³ *Ibid.*, p. 218.

⁹⁴ WOOLFSON, CH.; BECK, M. *The Right to Strike, Labour Market Liberalization and the New Labour Code in Pre-Accession Lithuania*. Review of Central and East European Law, 2002-2003, vol. 28, Issue 1,

Šis pasiūlymas doktrinoje vertinamas kaip vertas dėmesio, tačiau teigiama, jog nuostata, kad tokių institucijų darbuotojų ir tarnautojų kolektyvinius darbo ginčus sprendžia tam tikras nepriklausomas organas, praktikoje problemos neišspręstų. Teigiama, jog tokia institucija turėtų būti gana kvalifikuota ir kelti pasitikėjimą, kad kolektyvinio darbo ginčo šalys ja pasitikėtų ir sutiktų vykdyti jos priimtą sprendimą.⁹⁵

Literatūroje teigiama, kad atsižvelgiant į esamą pozityviųjų metodų sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus sistemą ir jos tobulinimo kryptis, galima būtų pasinaudoti darbo arbitražo steigimo galimybe ir Darbo kodekse nustatyti išimtį, numatančią reikalavimą dėl tokio kolektyvinio darbo ginčo, kai nėra galimybės pasinaudoti teise streikuoti, privalomai sudaryti darbo arbitražą. Darbo arbitražo priimtas sprendimas būtų galutinis ir ginčo šalims privalomas.⁹⁶

Vertėtų išsiaiškinti Lietuvos Respublikoje taikomus *ratione loci* teisės streikuoti apribojimus. Vadovaujantis Darbo kodekso 78(2) straipsniu, Lietuvos Respublikoje streikuoti yra draudžiama visų be išimties įmonių, įstaigų, organizacijų darbuotojams ir tarnautojams stichinės nelaimės zonose, regionuose, kuriuose nustatyta tvarka paskelbta karo ir nepaprastoji padėtis. Draudimas galioja, kol bus likviduojami stichinės nelaimės padariniai ar atšaukta karo ar nepaprastoji padėtis.

Stichinės nelaimės sąvoka teisės aktuose nėra reglamentuojama. Tai visuotinai priimta sąvoka, reiškianti naikinančios gamtos jėgos sukeltas pasekmes.⁹⁷ Stichinė nelaimė apibūdinama kaip viena iš nenugalimos jėgos (pranc. - *force majeure*) aplinkybių, kurią lemia gamtos jėgos ir kuri gali pasireikšti gamtos stichijos reiškiniais, kaip smarkios audros, ciklonai, žemės drebėjimai, jūrų ar upių potvyniai, žaibai, sausra ir pan.⁹⁸

Karo padėties sąvoka yra pateikiama Lietuvos Respublikos karo padėties įstatymo 2(7) straipsnyje.⁹⁹ Karo padėtis apibrėžiama kaip Lietuvos Respublikos Konstitucijos¹⁰⁰ ir šio įstatymo nustatyta ypatinga teisinė padėtis, paskelbiama prireikus ginti Tėvynę ginkluoto užpuolimo ar jo grėsmės atveju, kai kyla grėsmė Lietuvos valstybės suverenumui ar jos teritoriniam vientisumui, arba prireikus vykdyti Lietuvos valstybės tarptautinius įsipareigojimus siekiant užtikrinti valstybės gynybą ir kitas svarbiausias valstybės funkcijas karo metu.

p. 96-97. (Cituojuama pagal PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 218.)

⁹⁵ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 218-219.

⁹⁶ *Ibid.*, p. 219.

⁹⁷ VAITKEVIČIŪTĖ, V. *Tarptautinių žodžių žodynas*. Vilnius: Žodynas, 2002, p. 93, pagal PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 219.

⁹⁸ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 219.

⁹⁹ Lietuvos Respublikos karo padėties įstatymas (su pakeitimais ir papildymais), Valstybės žinios, 2000, Nr. 52-1482.

¹⁰⁰ Lietuvos Respublikos Konstitucija, Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-104.

Pagal Lietuvos Respublikos karo padėties įstatymo 3(2) straipsnį karo padėtis gali būti paskelbta visoje valstybėje ar jos dalyje. Tokiu atveju Darbo kodekso 78(2) straipsnyje nustatytas draudimas skelbti streiką esant paskelbtai karo padėčiai būtų taikomas tos teritorijos daliai, kurioje yra paskelbta tokia padėtis.¹⁰¹

Streikuoti yra draudžiama ir regionuose, kuriuose yra paskelbta nepaprastoji padėtis. Kokia situacija yra laikoma nepaprastąja padėtimi, nustato Lietuvos Respublikos nepaprastosios padėties įstatymo 2(1) straipsnis.¹⁰² Nepaprastoji padėtis yra toks ypatingas teisinis režimas visoje valstybėje ar jos dalyje, kuris leidžia taikyti Lietuvos Respublikos Konstitucijoje ir šiame įstatyme nustatytus laikinus naudojimosi fizinių asmenų teisėmis ir laisvėmis apribojimus. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos nepaprastosios padėties įstatymo 3 straipsniu, nepaprastoji padėtis gali būti įvedama, kai dėl valstybėje susidariusios ekstremalios situacijos kyla grėsmė Lietuvos Respublikos konstitucinei santvarkai ar visuomenės rimčiai, ir šios grėsmės neįmanoma pašalinti nepanaudojus Lietuvos Respublikos Konstitucijos bei šio įstatymo nustatytų nepaprastųjų priemonių.

Tarptautinės darbo organizacijos Asociacijų laisvės komiteto nuomone, tokio pobūdžio teisės streikuoti apribojimai iš esmės neprieštarauja asociacijų laisvės principui. Tačiau valstybės turi garantuoti, kad šie draudimai būtų taikomi tikrai tik išimtiniais ir kritiniais atvejais, kai nėra sąlygų normaliai funkcionuoti visuomenei. Be to, toks draudimas gali būti taikomas tik ribotą laiką ir tik tokiu mastu, kuris adekvatus esančiai kritinei situacijai.¹⁰³

Taigi apibendrinant teigiama, kad Lietuvos Respublikoje galioja gana išsamios teisės normos, reglamentuojančios karo ir nepaprastosios padėties paskelbimo tvarką bei sąlygas, kurių pagrindu analizuojamos teisės streikuoti draudimo ribos.¹⁰⁴

Išskiriami ir *ratione temporis* teisės streikuoti apribojimai Lietuvos Respublikoje. Darbo kodekso 78(3) straipsnyje įtvirtinta trečia aplinkybių, ribojančių teisę streikuoti, grupė: streikuoti draudžiama, kai galioja kolektyvinė sutartis ir jos yra laikomasi, tai yra darbdavys vykdo šią sutartį. Šis draudimas streikuoti yra siejamas su kolektyvinių darbo santykių prisiimtų įsipareigojimų vykdymu. Jeigu darbdavys vykdo kolektyvinėje sutartyje nustatytas pareigas, darbuotojai taip pat turi laikytis prisiimtų įsipareigojimų ir nekelti reikalavimų, kurie viršija kolektyvinės sutarties nuostatose numatytas sąlygas. Kai

¹⁰¹ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 220.

¹⁰² Lietuvos Respublikos nepaprastosios padėties įstatymas (su pakeitimais ir papildymais), Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2575.

¹⁰³ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 220.

¹⁰⁴ *Ibid.*, p. 220.

kolektyvinė sutartis yra sudaryta ir darbdavys ją vykdo, nėra teisinio pagrindo kelti jam reikalavimus, o ypač skelbti streiką.¹⁰⁵

Vis dėlto, šiuo atveju analizuotini du probleminiai klausimai. Visų pirma, laikantis principinės nuostatos, kad draudžiama streikuoti galiojant kolektyvinei sutarčiai ir darbdaviui jos laikantis, kyla klausimas, ar ši nuostata taikytina ir tuo atveju, jeigu darbdavys laikosi šakos kolektyvinės sutarties, bet nesutinka pasirašyti su darbuotojais įmonės kolektyvinės sutarties, arba *vice versa*, ar darbuotojai gali streikuoti šakos lygiu, jeigu darbdavys vykdo įmonės kolektyvinę sutartį. Antra, ar darbuotojai, derėdamiesi dėl klausimų, kurių nereglamentuoja galiojanti įmonės kolektyvinė sutartis, ir matydami, kad derybos pakliuvo į aklavietę, gali skelbti streiką, jei darbdavys laikosi įmonės kolektyvinės sutarties ir joje nustatytų kitų, nesančių šių kolektyvinių derybų objektu, darbo sąlygas nustatančių nuostatų.

Atsakant į šiuos klausimus siūloma vadovautis bendroju principu, kad teisė streikuoti galiojant kolektyvinei sutarčiai ir darbdaviui ją vykdant gali būti ribojama konkrečios kolektyvinės sutarties nuostatų apimtimi, tai yra jeigu tokioje sutartyje tam tikros darbo ir su juo susijusios sąlygos nėra aptartos ir dėl jų darbuotojai bei jų atstovai inicijuoja kolektyvines derybas, manytina, kad tokioms kolektyvinėms deryboms nepasisėkus darbuotojams turėtų būti suteikiama teisė pasinaudoti kolektyvinių darbo ginčų, taigi ir streikų teise. Atsakant į minėtus probleminius klausimus, tektų atsižvelgti į kilusio kolektyvinio darbo ginčo objektą, tai yra nustatyti, ar darbdavys iš tikrųjų laikosi nuostatų, dėl kurių kilo kolektyvinis darbo ginčas, ar šios nuostatos yra reguliuojamos kolektyvinės sutarties, ar tai yra nauji klausimai, kurių galiojanti kolektyvinė sutartis nereguliuoja. Taigi teigiama, kad *ratione temporis* teisės streikuoti apribojimo principą reikėtų taikyti ne tiesmukai, bet visada konkrečiu atveju atsižvelgti į kilusio kolektyvinio darbo ginčo turinį ir su juo susijusius aspektus.¹⁰⁶

Vadovaujantis Darbo kodekso 81(1) straipsniu, darbdavys ar darbdavių organizacija, gavę išpėjimą apie būsimą streiką arba jau paskelbus streiką, gali kreiptis į teismą pripažinti streiką neteisėtu. Streiką pripažinti neteisėtu gali tik teismas. Bylos dėl streiko pripažinimo neteisėtu yra nagrinėjamos apylinkės teismuose. Ieškinys dėl streiko pripažinimo neteisėtu, remiantis Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 29 straipsniu,¹⁰⁷ turi būti pareiškiamas teismui priklausomai nuo atsakovo, tai yra streiką organizuojančio subjekto, buveinės vietos. Teismas bylą dėl streiko pripažinimo neteisėtu turi išnagrinėti per 10 kalendorinių dienų. Pagal Lietuvos Respublikos civilinio proceso

¹⁰⁵ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 221.

¹⁰⁶ *Ibid.*, p. 221.

¹⁰⁷ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas, Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.

kodekso 410 straipsnį darbo bylas teismas nagrinėja laikydamasis bendrų Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso nustatytų taisyklių, atsižvelgdamas į Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekse ir kituose įstatymuose numatytas išimtis.¹⁰⁸

Pagal Darbo kodekso 81(3) straipsniu, įsiteisėjus teismo sprendimui dėl streiko pripažinimo neteisėtu, streikas negali būti pradėtas. Jau prasidėjęs vykstantis streikas turi būti nedelsiant nutrauktas. Literatūroje atkreipiamas dėmesys, kad remiantis šia Darbo kodekso nuostata neteisėtu pripažintas streikas negali būti pradėtas, o jau vykstantis streikas turi būti nedelsiant nutrauktas tik po to, kai įsiteisėja teismo sprendimas dėl streiko pripažinimo neteisėtu.¹⁰⁹

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 279(1) straipsniu, pirmosios instancijos teismų sprendimai įsiteisėja pasibaigus apskundimo apeliacine tvarka terminui, jeigu sprendimas nėra apskūstas. Jei apeliacinis skundas yra paduotas, nepanaikintas pirmosios instancijos teismo sprendimas įsiteisėja apeliacine tvarka išnagrinėjus bylą. Apeliacinės instancijos teismo nutartis ar naujas sprendimas įsiteisėja nuo jų priėmimo dienos.

Literatūroje pabrėžiama, kad tokių procesinių terminų taikymas gali sukelti nemažai neigiamų padarinių, kadangi tik įsiteisėjusio teismo sprendimo vykdymas gali visai nesustabdyti jau prasidėjusio ar skelbiamo neteisėto streiko. Teigiama, jog teismo sprendimas dėl streiko pripažinimo neteisėtu turėtų būti vykdomas skubos tvarka, tai yra teismo sprendimui dar neįsiteisėjus.¹¹⁰

Atsižvelgiant į tai, kad nei Darbo kodeksas, nei Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas nenumato tokios teismo sprendimo vykdymo tvarkos, siūloma, kad darbdavys, kreipdamasis į teismą dėl streiko pripažinimo neteisėtu, turėtų prašyti teismą priimant sprendimą numatyti, kad jis vykdytinas skubos tvarka remiantis Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 283(1) straipsnio 5 punktu. Šio straipsnio nuostata numato galimybę teismui leisti skubiai vykdyti sprendimą ar jo dalį, jeigu dėl ypatingų aplinkybių uždelsimas įvykdyti sprendimą gali padaryti išieškotojui didelę žalą arba iš viso gali pasidaryti negalima ar labai sunku sprendimą įvykdyti.¹¹¹

Literatūroje manoma, kad tai yra nepakankamas pagrindas užkirsti kelią neigiamoms neteisėto streiko pasekmėms. Teigiama, kad šiuo atveju turėtų būti užtikrinami ne tik darbdavio, bet ir visos visuomenės interesai. Siūloma atitinkamai pakoreguoti Darbo kodekso 81(3) straipsnį ir numatyti, kad teismo sprendimas dėl streiko

¹⁰⁸ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 227; NEKROŠIUS, I. *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 490.

¹⁰⁹ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 228.

¹¹⁰ *Ibid.*, p. 228-229.

¹¹¹ *Ibid.*, p. 229.

pripažinimo neteisėtu turi būti laikomas skubiai vykdytinu. Tai yra, kad neteisėtu paskelbtas streikas negalėtų būti pradėtas arba jau vykstantis turėtų būti nutrauktas iškart po atitinkamo teismo sprendimo priėmimo dienos, o ne jam įsigaliojus, kaip dabar yra nustatyta Darbo kodekso 81(3) straipsnyje. Siūloma papildyti Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 282(2) straipsnį, nurodant, kad teismo sprendimai dėl streiko pripažinimo neteisėtu priskiriami skubiai vykdytinų teismo sprendimų kategorijai.¹¹²

Verta iš esmės panagrinėti individualių darbuotojų padėtį Jungtinėje Karalystėje, siekiant atsakyti į šiuos klausimą, kas gali nutikti darbuotojui, kuris dalyvauja streike. Streiko sąvokos apibrėžimas Jungtinės Karalystės darbo teisėje kai kurių autorių vertinamas kaip netinkamas.¹¹³ Teisėjai įvairiose bylose išvystė svarbius su streikais ir darbo sutartimi susijusius principus. Teisėjas Philips J byloje *Simmons v Hoover Ltd* įtvirtino, kad tikrasis (angl. – *real*) streikas būtų darbo sutarties išsižadėjimas.¹¹⁴ Taigi dalyvavimo streike pasekmė darbuotojui yra tokia, kad darbdavys gali priimti darbo sutarties atsisakymą ir nelaukdamas nutraukti darbuotojo įdarbinimą. Nepaisant to, tai priklauso nuo teisių, vadovaujantis atleidimo teisiniu reglamentavimu.¹¹⁵

Kai darbuotojai dalyvauja daugelyje, jei ne visose, kolektyvinių veiksmų formose, jie pažeidžia savo darbo sutartis. Kai profesinė sąjunga kviečia savo narius dalyvauti kolektyviniuose veiksmuose, tai teisiškai yra vertinama kaip kiekvieno nario darbo sutarties pažeidimo skatinimas ar drąsinimas. Be to, profesinė sąjunga galimai būtų laikoma kaip įsiterpanti į savo narių darbdavių ir kitų įmonių verslo sutartis. Vadovaujantis bendrąja teise (angl. – *common law*), yra neteisėta skatinti žmones pažeisti sutartis ar įsiterpti į sutarties vykdymą, ar gąsdinti atlikti kažkurį šių veiksmų. Neišvengiamai tai reiškia, kad be kažkokios specialios apsaugos, profesinėms sąjungoms ar jų pareigūnams grėstų teisinių veiksmų galimybė už skatinimą pažeisti sutartis kiekvieno streiko organizavimo atveju. Profesinės sąjungos būtų traukiamos atsakomybėn už ekonominių pažeidimų (angl. – *torts*) vykdymą, tai yra už kitus nei sutarties pažeidimas civilinės teisės pažeidimus.¹¹⁶

Vis dėlto, esminė kolektyvinius santykius reglamentuojančios teisinės bazės dalis Jungtinėje Karalystėje reglamentuoja profesines sąjungas. Profesinės sąjungos yra kolektyvinių veiksmų organizatorės bei subjektai, kurie paskatina darbuotojus pažeisti

¹¹² PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 229.

¹¹³ WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 549.

¹¹⁴ Byla *Simmons v Hoover Ltd*, [1976], 3 WLR 901 EAT.

¹¹⁵ WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 557.

¹¹⁶ *Ibid.*, p. 563.

savo darbo sutartis, dalyvaujant kolektyviniuose veiksmuose. Šis teisinis reglamentavimas remiasi imunitetu (angl. – *immunities*) ar teisinės apsaugos nuo procesinių veiksų dėl nuostolių civiliniuose teismuose rinkiniu.

Kaip jau minėta, imunitetai profesinėms sąjungoms įstatymuose buvo įtvirtinti XIX amžiuje, siekiant panaikinti teisėjų sukurtą situaciją bendrojoje teisėje. Vadovaujantis galiojančiais įstatymais, profesinės sąjungos ir individai, esant tam tikroms Parlamento nustatytoms aplinkybėms, gali organizuoti kolektyvinius veiksmus, nebijodami teisminių procesų. Šis leidimas organizuoti streiką ar kitus kolektyvinius veiksmus buvo apibrėžtas teiginiu, kuris įstatymuose yra įtvirtintas ligi šiol, „esant ketinimams ar remiant profesinį ginčą“ (angl. – *trade dispute*). Tai reiškia, kad bet kurie kolektyviniai veiksmai turi būti susiję su darbdavio ir jo darbuotojų profesiniu ginču.¹¹⁷

Aštuntojo dešimtmečio pabaigoje aplinkybės, kurioms esant buvo taikomi imunitetai buvo žymiai išplėsti, todėl iš esmės visų formų kolektyvinių veiksų organizavimas buvo ginamas. Vis dėlto nuo 1980 m. ši padėtis palaiapsniui buvo pakeista ir imunitetų apimtis buvo susiaurinta. Taip pat tam tikros iki tol teisėtomis laikomos kolektyvinių veiksų formos buvo panaikintos, pavyzdžiui, veiksmai susiję su politiniais klausimais, vidiniai profesinių sąjungų ginčai, antriniai kolektyviniai veiksmai ir dauguma veiksų, susijusių su kolektyviniais santykiais, atsirandančiais užsienyje.¹¹⁸

1982 m. Parlamentas priėmė nuostatas, kad profesinėms sąjungoms, kaip organizacijoms, galėjo būti pareiškiami ieškiniai dėl neteisėtų kolektyvinių veiksų. Tokiu būdu buvo nustatytos aiškios atsakomybės už neteisėtus kolektyvinius veiksmus ribos, tai yra tokie kolektyviniai veiksmai nebuvo apsaugoti imunitetais. 1984 m. imunitetai ėmė priklausyti pirmiausia nuo to, ar profesinė sąjunga gauna savo narių pritarimą slapto ir tinkamai organizuoto balsavimo metu, prieš skelbdama kolektyvinių veiksų pradžia. Šiuo metu imunitetai yra įtvirtinti Jungtinės Karalystės profesinių sąjungų ir darbo santykių įstatyme^{119, 120}.

1.4. Streikų ribojimai būtinausias paslaugas teikiančiuose ūkio subjektuose

Vadovaujantis Darbo kodekso 81(4) straipsniu, vienas iš atvejų Lietuvos Respublikoje, kai streikas gali būti pripažįstamas neteisėtu, yra kai streikui vadovaujantis organas

¹¹⁷ WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 563.

¹¹⁸ *Ibid.*, p. 563.

¹¹⁹ Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act (TULRCA), 1992, s 219.

¹²⁰ WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 563-564.

neužtikrina neatidėliotiniams (gyvybiniams) visuomenės poreikiams tenkinti būtinų minimalių sąlygų, paslaugų. Reikalavimas streiko metu užtikrinti neatidėliotiniams (gyvybiniams) visuomenės poreikiams tenkinti būtinas minimalias sąlygas ar paslaugas nėra tiesioginis teisės streikuoti ribojimas, tačiau akivaizdu, kad gali sukelti sunkumų realiai pasinaudoti teise streikuoti. Vadovaujantis Darbo kodekso 80(2) straipsniu, toks reikalavimas yra taikomas ypatingos svarbos įmonėms ir tarnyboms, nurodytoms Darbo kodekso 77(4) straipsnyje. Tai geležinkelių ir miesto viešojo transporto, civilinės aviacijos, ryšių, energetikos, medicinos ir farmacijos, maisto įmonės, vandens, kanalizacijos, atliekų išvežimo, naftos perdirbimo, nepertraukiamos gamybos ir kitos įmonės, kurių sustabdymas susijęs su sunkiais ir pavojingais padariniais visuomenei arba žmonių gyvybei ar sveikatai. Pagrindinis šių įmonių skiriamasis kriterijus yra tai, kad jų sustabdymas yra susijęs su sunkiais ir pavojingais padariniais visuomenei, žmonių gyvybei ar sveikatai. Pabrėžtina, kad Darbo kodeksas pateikia nebaigtinį ypatingos svarbos įmonių, įstaigų ir tarnybų sąrašą.¹²¹

Pabrėžtina, kad Darbo kodekso 78(1) straipsnis nurodo pačias būtiniausias paslaugas teikiančias įmones, o Darbo kodekso 77(4) straipsnis išvardija ypatingos svarbos įmones ir tarnybas. Literatūroje teigiama, kad nors toks įmonių ir tarnybų skirstymas gali atrodyti teorinis, pabrėžiama, kad teisės streikuoti apribojimai yra pagrindinio principo išimtis ir jie turi būti taikomi taip, kad nebūtų nepagrįstai apribojama darbuotojų teisė streikuoti. Taigi teisės streikuoti apribojimai gali būti pateisinami tik įmonėse ir tarnybose, teikiančiose pačias būtiniausias paslaugas, o apribojimai, taikomi ypatingos svarbos įmonėse ir tarnybose, papildantys bendrą išimtį, kiekvienu atveju turi būti tinkamai pagrįsti, jų taikymas neturi būti nepagrįstai išplėstas, kad neiškreiptų bendros išimties esmės.¹²²

Literatūroje pateikiama nuomonė, kad galbūt šiuo atveju Darbo kodeksas kiek per daug neapibrėžtai reglamentuoja galimų streikų apribojimų toleravimo ribas, kadangi Darbo kodekso 77(4) straipsnio formuluote “ir kitose įmonėse” gali pasinaudoti nepalankiai nusiteikęs darbdavys ir nepagrįstai apriboti teisę streikuoti. Taigi manoma, kad atsižvelgiant į tai, kad išvardijamos ypatingos svarbos įmonės ir tarnybos, teisės streikuoti apribojimo galimybė turėtų būti aiškinama siaurai, griežtai apribojant nurodytu kriterijumi, kad jų sustabdymas yra susijęs su sunkiais ir pavojingais padariniais visuomenei arba žmonių gyvybei, sveikatai. Teigiama, kad baigtinio sąrašo suformulavimas Darbo kodekse padėtų išvengti ir kitų galimų praktinių neaiškumų bei

¹²¹ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 222.

¹²² *Ibid.*

nesusipratimų, nes lieka neišspręstas klausimas, kas ir kaip turėtų nustatyti, kad viena ar kita sąrašė neišvardinta įmonė turėtų būti laikoma ypatingos svarbos. Literatūroje atkreipiamas dėmesys, kad tokiose įmonėse yra ne tik privalu užtikrinti paslaugų minimumą, bet taip pat pagal Darbo kodekso 77(4) straipsnį apie tokiose įmonėse būsimą streiką, net ir įspėjamąjį, darbdavys turi būti įspėtas ne prieš 7 dienas, o prieš 14 dienų. Tai galima laikyti dar viena sąlyga, sunkinančia galimybę pasinaudoti teise streikuoti.¹²³

Šioje vietoje verta prisiminti kolektyvinį darbo ginčą, kilusį tarp specialios paskirties *UAB Vilniaus troleibusų parko* ir *Lietuvos darbininkų sąjungos Autotransporto darbuotojų federacijos*.¹²⁴ Iki Darbo kodekso įsigaliojimo streikus reglamentavusio Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymo¹²⁵ 12(3) straipsnis numatė, kad sąlygų, paslaugų, būtinų neatidėliotiniams (gyvybiniams) visuomenės poreikiams tenkinti, minimumą pagal kompetenciją nustato Vyriausybė arba savivaldybės vykdomasis organas. Šios nuostatos problematika išryškėjo kilus minėtam ginčui, kuris sulaukė tarptautinio dėmesio, kadangi Autotransporto darbuotojų federacija padavė skundą Tarptautinės darbo organizacijos Asociacijų laisvės komitetui dėl asociacijų laisvės pažeidimo. Tai vienintelis skundas iš Lietuvos Respublikos, kurį svarstė šis komitetas.¹²⁶

Nesutarimai tarp šalių kilo 1999 m. balandžio mėn. Viešojo transporto darbuotojai protestavo dėl sumažintų ir vėluojančių darbo užmokesčių. 1999 m. liepos mėn. Buvo pateikti reikalavimai padidinti darbo užmokestį ir jį išmokėti laiku, išsaugoti darbo vietas ir neatleisti darbuotojų dėl etatų mažinimo. Buvo pradėta rengtis streikui. Pagal įstatymo reikalavimus buvo surengtas slaptas darbuotojų balsavimas dėl streiko skelbimo, darbdavys buvo iš anksto informuotas apie būsimus įspėjamuosius ir tikrąjį streiką. Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymo 12(3) straipsniu, Vilniaus miesto valdyba 1999 m. rugpjūčio 12 d. sprendimu nustatė minimalų būtinų paslaugų streiko metu lygį. Keleivių vežimo Vilniaus miesto įmonėms streiko metu buvo pavesta garantuoti 70 procentų visų keleivių vežimo paslaugų.¹²⁷ Tai, streiko organizatorių nuomone, reiškė, kad streikas yra draudžiamas. Be to, šis sprendimas buvo

¹²³ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 222-223.

¹²⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. kovo 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-212/2001, *UAB "Vilniaus troleibusai" v. UAB "Vilniaus troleibusai" Darbininkų sąjunga*.

¹²⁵ Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas (negalioja nuo 2003 m. sausio 1 d.), Valstybės žinios, 1992, Nr. 12-307.

¹²⁶ Report of the Committee on Freedom of Associations of the ILO on Complaint against the Government of Lithuania presented by the Motor-Transport Workers' Federation. Report No. 324. Case No. 2078. GB.280/9, 280th Session. Geneva: International Labour Office, 2001. (Cituojama pagal PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 223.)

¹²⁷ 1999 m. rugpjūčio 12 d. Vilniaus miesto valdybos sprendimas Nr. 1443V "Dėl keleivinio maršrutinio transporto paslaugų teikimo streiko atveju". (Cituojama pagal PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 223-224.)

priimtas nedalyvaujant profesinių sąjungų atstovams. Taigi Vilniaus miesto valdyba turėjo galimybę pasinaudoti įstatymo neapibrėžtumu, vienašališkai nustatyti reikalaujamą minimalių sąlygų, paslaugų lygį ir taip susilpninti streiko poveikį.¹²⁸

Streiką organizavusi profesinė sąjunga pateikė skundą Tarptautinės darbo organizacijos asociacijų laisvės komitetui, kuris išnagrinėjęs skundo aplinkybes konstatavo tam tikrus darbuotojų teisės streikuoti pažeidimus. Pateikdamas išvadas dėl Autotransporto darbuotojų federacijos skundo Asociacijų laisvės komitetas pažymėjo, kad keleivių vežimo įmonės nėra laikomos teikiančiomis pačias būtinausias paslaugas, tačiau jos gali būti laikomos ypatingos svarbos įmonėmis, kuriose gali būti reikalaujama užtikrinti minimalių būtinųjų paslaugų teikimą streiko metu. Asociacijų laisvės komitetas pabrėžė, kad būtinųjų paslaugų minimumą streiko metu negali nustatyti valdžios institucija vienvaldiškai. Nustatant ši minimumą turi dalyvauti ir darbuotojų bei darbdavių atstovai. Taip yra ne tik sudaroma galimybė apsikeisti nuomonėmis apie tai, kas kiekvienoje konkrečioje situacijoje laikytina būtinųjų paslaugų minimumu, bet ir užtikrinama, kad bus nustatytas toks būtinųjų paslaugų minimumas, kuris nesumažins siekiamo streiko poveikio ir efektyvumo. Asociacijų laisvės komitetas apgailestavo, kad 70 procentų būtinųjų paslaugų minimumas buvo nustatytas nepasikonsultavus su suinteresuotomis ginčo šalimis. Be to, Asociacijų laisvės komitetas padarė išvadą, kad šiuo atveju reikalavimas užtikrinti 70 procentų teikiamų paslaugų negali būti laikomas tikrai minimaliu paslaugų lygiu, ir kad tokiu nepagrįstu reikalavimu siekiama teisę streikuoti padaryti beveik neveiksminga. Asociacijų laisvės komitetas rekomendavo Lietuvos Respublikai imtis priemonių priimti reikiamas Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymo pataisas ir užtikrinti, kad darbuotojų ir darbdavių organizacijos galėtų dalyvauti nustatant būtinųjų paslaugų minimumą, o tuo atveju, kai susitarti nepavyks, garantuoti, kad klausimą nagrinėtų nepriklausomas organas.¹²⁹ Šią bylą Asociacijų laisvės komitetas perdavė Ekspertų komitetui, kad šis detaliau išanalizuotų teisinius bylos aspektus. 2001 m. pranešime Ekspertų komitetas pateikė iš esmės tokias pačias išvadas, kurias buvo padaręs Asociacijų laisvės komitetas.¹³⁰

¹²⁸ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 223-224.

¹²⁹ *Report of the Committee on Freedom of Associations of the ILO on Complaint against the Government of Lithuania presented by the Motor-Transport Workers' Federation*. Report No. 324. Case No. 2078 // International Labour Office. GB.280/9, 280th Session. Geneva, March 2001. (Cituojuama pagal PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 223.)

¹³⁰ *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*. Report III (Part 1A). International Labour Conference. 89th Session. Geneva: International Labour Office, 2001, p. 280-281. (Cituojuama pagal PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 225.)

Taigi į šias Asociacijų laisvės komiteto išvadas buvo atsižvelgta priimant Darbo kodeksą. Darbo kodekso 80(2) straipsnyje yra įtvirtinta, kad būtinas minimalias sąlygas Darbo kodekso 77(4) straipsnyje nurodytose įmonėse, įstaigose ir organizacijose pagal kompetenciją nustato Vyriausybė, atsižvelgdama į Lietuvos Respublikos trišalės tarybos išvadą, arba savivaldybės vykdomoji institucija, pasikonsultavusi su kolektyvinio ginčo šalimis.¹³¹ Remiantis šiomis Darbo kodekso nuostatomis, Vyriausybė prieš priimdama sprendimą dėl paslaugų, kurios turi būti užtikrinamos streiko metu, turi kreiptis į Lietuvos Respublikos trišalę tarybą inicijuodama tam tikro klausimo svarstymą Lietuvos Respublikos trišalės tarybos posėdyje. Ir tik po to, remdamasi Lietuvos Respublikos trišalės tarybos išvada, Vyriausybė turi nustatyti būtinas minimalias sąlygas, paslaugas. Tokia procedūra turi būti taikoma tuo atveju, kai streikas skelbiamas valstybinės reikšmės įmonėse, įstaigose ar organizacijose. Kai streikas skelbiamas kurioje nors iš ypatingos svarbos įmonių, kurių veikla apsiriboja vienos savivaldybės teritorija, sprendimą dėl būtinųjų paslaugų minimumo priima tos savivaldybės vykdomoji institucija, pasikonsultavusi su kolektyvinio darbo ginčo šalimis, išklausiusi jų nuomonės ir pasiūlymų.¹³²

Literatūroje Vyriausybės atsižvelgimas į Lietuvos Respublikos trišalės tarybos nuomonę vertinamas kaip žingsnis pirmyn įtvirtinant kolektyvinio darbo ginčo šalių aktyvaus dalyvavimo nustatant teisės streikuoti įgyvendinimo sąlygas. Vis dėlto teigiama, kad Darbo kodekse liko nuostata, kad galutinį sprendimą priima Vyriausybė. Akivaizdu, kad Lietuvos Respublikos trišalės tarybos išvada Vyriausybei nėra privaloma.¹³³ 2003 m. Tarptautinės darbo organizacijos Ekspertų komitetas, pateikdamas pastabas dėl Darbo kodekso, dar kartą pažymėjo, kad yra labai svarbu užtikrinti, jog nustatant minimalias sąlygas, paslaugas streiko metu turi dalyvauti tiesiogiai suinteresuotos ginčo šalys, tai yra darbuotojų ir darbdavių atstovai kartu su valdžios institucijomis. Be to, Ekspertų komitetas pastebėjo, kad Darbo kodekse nėra numatyta galimybė šalims nesusitarus dėl minimalių būtinųjų sąlygų, paslaugų nustatymo perduoti klausimą spręsti nepriklausomam ir nešališkam organui, kuris galėtų priimti galutinį sprendimą.¹³⁴

Darbo kodekse buvo padaryti tam tikri pakeitimai, tačiau iki šiol minimalios būtiniosios sąlygos, paslaugos yra nustatomos, o ne deramos dėl jų. Remiantis tokiomis

¹³¹ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 225.

¹³² *Ibid.*

¹³³ *Ibid.*, p. 225-226.

¹³⁴ *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*. Report III (Part 1A). International Labour Conference. 89th Session. Geneva: International Labour Office, 2001, p. 280-281. (Cituojuama pagal PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 226.)

nuostatomis, nepriklausomas ir nešališkas organas, priimantis galutinį sprendimą, lyg ir nereikalingas, kadangi nesutarimų kilti negali. Taigi minimalios būtinios sąlygos, paslaugos ir toliau yra nustatomos Vyriausybės ar vykdomosios savivaldybės institucijos. Šiuo atveju norint įgyvendinti minėtų tarptautinės darbo organizacijos institucijų rekomendacijas, galima būtų leisti pačioms kolektyvinio darbo ginčo šalims iki prasidedant streikui susitarti dėl paslaugų minimumo lygio ir jo užtikrinimo sąlygų, ir apie tai raštu pranešti Vyriausybei arba vietos savivaldos institucijai. Tik tuo atveju, jeigu per Darbo kodekse nustatytą laiką joms to nepavyktų padaryti, atitinkamą sprendimą galėtų priimti Vyriausybė arba vietos savivaldos institucija.¹³⁵

Apibendrinant teisės streikuoti draudimo ir ribojimo praktiką Lietuvos Respublikoje, literatūroje konstatuojama, kad iš esmės šios teisinės nuostatos atitinka tarptautines ir užsienio valstybėse galiojančias nuostatas, išskyrus keletą momentų. Siekiant panaikinti visus esamus per didelius ir griežtus teisės streikuoti apribojimus, literatūroje siūloma visų pirma panaikinti draudimą streikuoti darbuotojams, dirbantiems vidaus reikalų ir krašto apsaugos bei saugumo sistemų įstaigose ir organizacijose. Antra, nustatyti, kad tų darbuotojų ir tarnautojų, kuriems draudžiama streikuoti, reikalavimai privalomai nagrinėjami darbo arbitraže, o šio priimtas sprendimas yra privalomas ir galutinis kolektyvinio darbo ginčo šalims. Trečia, koreguoti neatidėliotiniams, gyvybiniais visuomenės poreikiams tenkinti būtinų minimalių sąlygų, paslaugų nustatymo tvarką, tai yra įtvirtinti nuostatą, kad šį minimumą nustato pačios kolektyvinio darbo ginčo šalys per 3 dienas nuo darbdavio įspėjimo apie būsimą streiką dienos bendru rašytiniu susitarimu ir apie tai informuoja atitinkamai Vyriausybę arba savivaldybės vykdomąją instituciją. Vyriausybės ir savivaldybės vykdomoji institucija galėtų nustatyti šį minimumą tik tuo atveju, jeigu to nepavyktų padaryti kolektyvinio darbo ginčo šalims.¹³⁶

Atkreiptinas dėmesys, kad Jungtinėje Karalystėje plati kolektyvinius santykius reglamentuojančių įstatymų sistema konkrečiai neapriboja streikų būtiniausias paslaugas teikiančiuose ūkio subjektuose. Iš tikrųjų nėra apibrėžtos tokių paslaugų įstatyminės sąvokos.¹³⁷ Autorius Auerbach, tyrinėdamas konservatorių vyriausybės politiką, aiškino, kad apskritai buvo manoma, kad nebuvo paprasto tiesioginio įstatyminio būdo kontroliuoti šios rūšies streikus, tačiau egzistavo daugybė teisinių ir neteisinių priemonių, ypač kai kurios įtvirtintos nuo 1979 m., kurios gali palengvinti problemą. Autorius

¹³⁵ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 226.

¹³⁶ *Ibid.*, p. 226-227.

¹³⁷ WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 567.

papildė, kad Vyriausybė keletą kartų išreiškė požiūrį, jog balsavimo dėl streiko nuostatos galėtų padėti dėl būtiniausių paslaugų problemos.¹³⁸ Baudžiamojo pobūdžio draudimas buvo įtvirtintas nuo 1875 m., tačiau nors ir buvo daug ginčų, kur juo būtų buvę galima remtis, nėra užfiksuota jokio kaltinimo pagal šį draudimą.¹³⁹

Taigi Jungtinėje Karalystėje asmuo įvykdo pažeidimą, kai jis sąmoningai tyčiniu būdu pažeidžia paslaugų teikimo ar įdarbinimo sutartį, žinodamas ar turėdamas pakankamą pagrindą tikėti, kad tokio elgesio galima pasekmė, viena ar derinama su kitomis, bus grėsmės žmogaus gyvybei sukėlimas ar rimto kūno sužeidimo sąlygojimas, arba pavojaus vertingo turto, nekilnojamo ar kilnojamo, sunaikinimui sukėlimas ar didelė žala.¹⁴⁰ Be šių bendrųjų civilinių ir baudžiamųjų teisinių situacijų vienintelis streikų draudimas būtinuosiose paslaugose yra susijęs su tam tikromis dirbančiųjų grupėmis, tai yra karinės pajėgos, policijos pareigūnai, kalėjimo pareigūnai, prekybos jūrininkai bei tam tikromis sąlygomis pašto darbuotojai ir elektroninių ryšių darbuotojai.¹⁴¹

Paminėtina, kad pastaruoju metu politiniuose debatuose šioje srityje yra ginamos dvi alternatyvios politikos kryptys. Pirmoji kryptis pasisako už esamų bendrų imunitetų ribų taisymą, siekiant uždrausti streikus, esant tam tikroms aplinkybėms. Antroji kryptis pateikia privalomus ginčų sprendimo mechanizmus, tai yra arbitražą, mediaciją ar taikinimą, siekiant nuspręsti dėl kolektyvinių veiksmų pasekmių. Nors pirmoji kryptis vertinama kaip dirbtinai aiški ir patraukli, yra identifikuojamos galimos apibrėžimo problemos. Antroji kryptis yra daugiau pragmatiška; ji išlaiko besiginčijančių šalių kolektyvinių santykių kontekstą, kur šalys gali nulemti ir nustatyti galimas pasekmes. Doktrinos atstovai mano, kad kryptis galėtų būti konstruktyvesnė.¹⁴²

Verta panagrinėti streikų teisėtumo ir visuomenės intereso (angl. – *public interest*) santykio Jungtinėje Karalystėje klausimą. Streikai yra viena iš kolektyvinių veiksmų formų, o taip pat ir priemonės, kuriomis yra išreiškiami interesų konfliktai darbo santykiuose. Be abejo, šie tam tikro sektoriaus darbo grupių interesų išreiškimai gali turėti pasekmių platesnei visuomenei. Pavyzdžiui, traukinių vairuotojai gali būti susirūpinę dėl pamainų trukmės ir imtis veiksmų, siekdami sukelti „spaudimą“ darbdaviui. Taip pat seselės gali būti susirūpinusios dėl rangų ir atlyginimo ir to pasekoje atsakyti vykdyti

¹³⁸ AUERBACH, S. *Legislating for Conflict*. Oxford: Clarendon Press, 1990, p. 115. (Cituojuama pagal WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 567.)

¹³⁹ MORRIS, G. *Emergencies and Essential Supplies*, 1986, p. 234. (Cituojuama pagal LEWIS, R. *Labour Law in Britain*. Oxford: Blackwell pagal WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 567.)

¹⁴⁰ Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act (TULRCA), 1992, s. 240.

¹⁴¹ WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 568.

¹⁴² *Ibid.*

pareigas, kurios nėra laikomos skubia būtina pagalba. Būtent šiuose visuomenines paslaugas teikiančiuose darbuose yra aiškus visuomenės interesas dėl galimo ekonomikos griovimo ar visuomenės saugumo užtikrinimo. Šiomis aplinkybėmis vyriausybės gali taikyti priemones, siekdamos apriboti kolektyvinius veiksmus būtiniausias paslaugas (angl. – *essential services*) teikiančiuose ūkio subjektuose.¹⁴³

Nagrinėjant visuomenės intereso sampratą, autoriai Jungtinėje Karalystėje kelia esminius klausimus, kurie turi įtakos bet kurios liberalios demokratijos sąlygomis. Keliamas klausimas, ar yra teisėta iš dirbančių žmonių visiškai atimti jų darbą, nepaisant ekonominių pasekmių ir bet kokio galimo socialinio ar politinio nusivylimo? Įvairios tarptautinės konvencijos įtvirtino, kad teisė streikuoti turi būti pagrindinė teisė laisvoje visuomenėje, nors ir gali būti tam tikrais atvejais ribojama. Pavyzdžiui, teisė imtis streiko gali būti pripažįstama tik tiems, kurie imasi teisėto streiko. Streikų teisėtumo kriterijai nustatomi kiekvienos valstybės nacionalinėje teisėje. Taip pat streikai gali būti draudžiami tose srityse, kur aptarnavimo sutrukdytas keltų pavojų gyvybei, asmeniniam saugumui ar sveikatai.¹⁴⁴

Paminėtina, kad 1980-2000 metais Jungtinėje Karalystėje buvo vystoma nuomonė, kuri paneigė streikų ir apskritai kolektyvinių veiksmų teisėtumą, išskyrus kai tam tikros visuomenės palankumą turinčios grupės ėmėsi streikų ar kitų kolektyvinių veiksmų, tai yra, pavyzdžiui, greitosios pagalbos vairuotojai ir seselės. Visuomeninė politika iš esmės buvo nukreipta į streikus kaip į reiškinį, o ne į priežastis, kodėl dirbantieji streikuoja. To pasekoje šiuo metu yra įtvirtinta išsami ir paini kolektyvinių veiksmų teisinė bazė. Be abejonės, kur kas mažiau dėmesio buvo skiriama sistemiskam darbuotojų santykių ir darbinio gyvenimo kokybės gerinimui.¹⁴⁵

¹⁴³ WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 549.

¹⁴⁴ *Ibid.*

¹⁴⁵ *Ibid.*

II. STREIKO TIKSLŲ IR PRIEŽASČIŲ TEISĖTUMAS PAGAL LIETUVOS RESPUBLIKOS IR JUNGTINĖS KARALYSTĖS DARBO TEISĘ

Visų pirma, siekiant, kad streikas būtų laikomas teisėtu, turi būti įvertinti streiko keliami tikslai bei streiką sąlygojusios priežastys.

2.1. Streiko tikslų prieštaravimas Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir kitiems įstatymams

Vadovaujantis Darbo kodekso 81(2) straipsniu, vienas iš atvejų, kai streikas yra pripažįstamas neteisėtu, yra kai streiko tikslai prieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai ar kitiems įstatymams. Taigi šiuo atveju streiko neteisėtumą lemia jo tikslingumas, tai yra reikalavimai ir tikslai, kurių siekia streiko organizatoriai ir streikuotojai.¹⁴⁶

Kokie tikslai gali būti pripažinti prieštaraujantys Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams atskleidžia Darbo kodekso 76 straipsnyje įtvirtinta streiko samprata. Vadovaujantis Darbo kodekse įtvirtinta sąvoka, streikas yra laikomas *ultima ratio* priemone sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus.¹⁴⁷ Tai yra streikuoti galima tik norint išspręsti kilusį kolektyvinį darbo ginčą, o ne siekiant kokių nors kitų ekonominių ar socialinių sąlygų, jeigu jų užtikrinimas ir įgyvendinimas nekyla iš esamų darbo santykių. Darbo kodekso 68 straipsnyje nustatyta kolektyvinio darbo ginčo sąvoka, atskleidžianti, kad kolektyvinį darbo ginčą galima inicijuoti tik dėl darbo, socialinių ir ekonominių darbuotojų teisių ir interesų. Be to, remiantis Lietuvos Respublikos Konstitucijos 51 straipsniu, darbuotojai turi teisę streikuoti, gindami savo ekonominius ir socialinius interesus.

Taigi literatūroje daroma prielaida, kad bet koks streikas, kuriuo būtų siekiama patenkinti ne kolektyvines iš esamų darbo santykių kylančias darbo, socialines bei ekonomines teises ir interesus, būtų laikomas neteisėtu, kaip ir streikai, kurių tikslai yra politinio pobūdžio.¹⁴⁸

2.2. Teisėto streiko priežastys Jungtinės Karalystės darbo teisėje

¹⁴⁶ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 227.

¹⁴⁷ NEKROŠIUS, I. *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2003, p. 233.

¹⁴⁸ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 227-228.

Jungtinėje Karalystėje nustatymas, ar streikas yra teisėtas remiasi keturiomis esminėmis klausimų grupėmis. Pirmosios trys grupės yra susijusios su streiko priežastimis, o ketvirtoji yra skirta tinkamam balsavimui ir organizacinėms procedūroms.

Visų pirma, nustatant, ar streikas Jungtinėje Karalystėje yra teisėtas, reikėtų atsakyti į klausimus, ar yra darbo ginčas (angl. – *trade dispute*) ir ar streikas buvo pradėtas galvojant ar remiant tą darbo ginčą.¹⁴⁹ Teisėto darbo ginčo šalys turi būti darbuotojai ir jų darbdavys ar Karalienės Ministras (angl. – *Minister of the Crown*). Be to, darbo ginčas turi būti „apskritai“ (angl. – *wholly*) ar „pagrindė“ (angl. – *mainly*) susijęs su darbo klausimais, tokiais kaip atlyginimas ir sąlygos, darbai, darbo paskirstymas, drausmė, derybų mechanizmas ar narystė profesinėje sąjungoje.¹⁵⁰ Abi šios sąlygos turi būti patenkintos.¹⁵¹ Literatūroje identifikuojami du galimi sunkumai, ieškant atsakymo į šiuos klausimus. Tai yra, kas yra tikrasis darbdavys ir kas nustato, ar darbo ginčas yra „apskritai“ ar „pagrindė“ susijęs su darbu. Susiejimas su darbu yra nustatomas, analizuojant faktus. Taigi daug kas priklauso nuo to, kaip konkretus teisėjas išaiškina faktus. Subjektyvumas yra akivaizdžiai svarbus veiksnys.¹⁵²

Tam tikruose ginčiuose darbo ir politiniai aspektai neišvengiamai yra tarpusavyje susiję, ypač viešajame sektoriuje ar tose privataus sektoriaus dalyse, kur vyriausybės politika turi lemiamą įtaką. Praktikoje gali būti sunku realiai atskirti šiuos du elementus, kadangi nėra objektyvių kriterijų, kuriais galėtų vadovautis teisėjai, taigi sprendimas priklauso nuo to, kaip jie įvertina bylos faktus.¹⁵³ Kaip darbo ir politinio ginčo persipynimo pavyzdys pateikiama trumpa bylos *Mercury Communications v British Telecom* analizė. 1983 m. elektroninių ryšių inžinieriai, dirbę įmonėje British Telecom, atsisakė prijungti įmonę Mercury Communications, kuri tuo metu buvo naujai susikūrusi bendrovė, prie British Telecom tinklo, grindžiant tai tuo, kad buvo pažeidžiamas darbo saugumo susitarimas su British Telecom. Įmonė Mercury Communications siekė draudimo sustabdyti šį boikotą (angl. – *blacking ar boycott*), tačiau Aukščiausiasis Teismas (angl. – *the High Court*) atsisakė patvirtinti prašymą. Vis dėlto, per apeliaciją Apeliacinis teismas (angl. – *the Court of Appeal*) nustatė, kad tai nebuvo darbo ginčas, tai yra nebuvo „apskritai“ ar „pagrindė“ susijęs su darbo klausimais. Ginčas buvo įvardintas kaip politinis (angl. – *political*), tai yra susijęs su elektroninių ryšių rinkų liberalizavimu.

¹⁴⁹ WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 564.

¹⁵⁰ Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act (TULRCA), 1992, s 244.

¹⁵¹ WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 564.

¹⁵² *Ibid.*

¹⁵³ *Ibid.*

Taigi buvo nustatyta, kad kolektyviniai veiksmai buvo neteisėti ir kreipimasis dėl uždraudimo buvo patenkintas.¹⁵⁴

Puikiu darbo ginčo pavyzdžiu galėtų būti byla *P v National Association of Schoolmasters/Union of Woman Teachers*¹⁵⁵. Byloje mokiny P buvo pašalintas iš mokyklos, vykdant vyriausiojo mokytojo nurodymą. Mokyklos direktorius panaikino šį sprendimą ir mokiny P sugrįžo į mokyklą. Mokinio P elgesys toliau kėlė problemų, todėl mokytojai išreiškė susirūpinimą dėl tokio elgesio poveikio kitiems mokiniams ir dėl šio mokinio elgesio kitų mokinių atžvilgiu. Galiausiai vyriausiasis mokytojas nurodė mokytojams tęsti mokinio P mokymą pamokose. Pagal sutartį mokytojai privalo vykdyti savo profesines pareigas, esant bet kuriam pagrįstam vyriausiojo mokytojo nurodymui. Profesinė sąjunga nusprendė balsavimo būdu apklausti savo narius dėl kolektyvinių veiksmų bei įteikė vietos švietimo valdžios institucijai (angl. – *Local Education Authority*) tinkamus pranešimus apie tokį balsavimą. Balsavimo metu 25 nariai prieš 1 balsavo už streiką, 26 nariai prieš 0 balsavo už su streiku nesusijusius kolektyvinius veiksmus. Profesinė sąjunga teigė, kad ji ketino pradėti nenutrūkstamus su streiku nesusijusius kolektyvinius veiksmus. Pasirinktas būdas buvo atsisakant vykdyti vyriausiojo mokytojo nepagrįstą nurodymą mokytį mokinį P. Šie veiksmai prasidėjo 2000 m. gruodžio 1 d., nuo to laiko mokinį P mokė individualiai ateinantys mokytojai. Mokinio P atstovai kreipėsi į Aukščiausiąjį Teismą (angl. – *the High Court*), siekdami apriboti mokytojų galimybę atsisakyti mokytį mokinį P. Apeliacine tvarka byla buvo perduota Apeliaciniam Teismui (angl. – *the Court of Appeal*). Sprendžiant klausimą, ar tai yra darbo ginčas, Apeliacinis Teismas pasisakė teigiamai. Ginčas buvo susijęs su mokytojų įdarbinimo sąlygomis, tai yra, su klausimu, ar vyriausiasis mokytojas galėjo duoti nurodymus mokytį tariamai kitiems trukdantį mokinį. Pagal įstatymus tai buvo laikoma darbo ginču, taigi mokinio P atsovų pastangos pasiekti kolektyvinių veiksmų draudimą buvo nesėkmingos.

Tuo atveju, jei kolektyviniai veiksmai būtų pripažinti neteisėtais, pavyzdžiui, jei balsavimas nebūtų buvęs organizuotas tinkamai, mokinio P atsovų reikalavimai būtų buvę patenkinti. Tokiu atveju būtų reikalaujama, kad profesinė sąjunga nurodytų savo nariams atšaukti kolektyvinius veiksmus, tai yra atgal priimti mokinį P į pamokas klasėje. Jei profesinė sąjunga nebūtų davusi tokių nurodymų, tai būtų laikoma teismo negerbimu ir profesinė sąjunga būtų atsakinga už teismo paskirtos baudos sumokėjimą.¹⁵⁶

¹⁵⁴ Byla *Mercury Communications v British Telecom*.

¹⁵⁵ Byla *P v National Association of Schoolmasters/Union of Woman Teachers* [2001], IRLR 532 CA.

¹⁵⁶ WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 571.

Antra, nustatant, ar streikas Jungtinėje Karalystėje yra teisėtas, reikia nustatyti, ar dalyvavimo streike veiksmai yra antriniai veiksmai (angl. – *secondary action*).¹⁵⁷ Antriniais veiksmais vadinami darbuotojų, kurių darbdavys nėra darbo ginčo šalis, veiksmai, pažeidžiant savo darbo sutartis.¹⁵⁸ Šnekamojoje kalboje tai yra „prijaučiantys“ (angl. – *sympathetic*) kolektyviniai veiksmai, skirti paremti grupę profesinei sąjungai priklausančių kitos įmonės darbuotojų. Nuo 1992 m. visi antriniai veiksmai Jungtinėje Karalystėje yra laikomi neteisėtais. Šis absoliutus draudimas tik iš pirmo žvilgsnio gali pasirodyti paprastas. Vis dėlto vėl gi esminis sunkumas yra atsakyti į klausimą, kas yra tikrasis darbdavys. Vienu atveju tai yra pakankamai paprasta, kadangi asmens darbdavys yra kita to asmens darbo sutarties šalis. Tačiau atsižvelgiant į kai kurių organizacinių struktūrų sudėtingumą, ypač korporacijos įmonių grupių viduje, greičiausiai tai nebus pagrindinis darbdavys (angl. – *ultimate employer*). Pagrindinis darbdavys gali būti asmuo, kuris priima galutinius sprendimus.¹⁵⁹

Taigi toks siauras teisėto darbo ginčo apibrėžimas, tai yra kaip ginčo tarp darbuotojų ir jų darbdavio, gali sąlygoti tai, kad streikai bus nukreipti į didelio konglomerato dalį, padalinį. Tai aiškina įmonės apribojimo koncepciją (angl. – *enterprise confinement*),¹⁶⁰ kuri sąlygoja tai, kad tokio profesinės sąjungos spaudimo efektyvumas yra ribojamas. Tai gali sukelti tam tikrų darbdavių ketinimus suskaldyti savo organizacinę struktūrą į atskiras įmones, siekiant sumenkinti streikų reikšmę. Pavyzdžiui, 1988 m. byloje *Hansard* jūrininkų ginčo metu įmonės P&O veikla skirtinguose uostuose buvo vykdoma skirtingų kompanijų, kurios priklausė P&O grupei.¹⁶¹ Lordas Wedderburn patvirtino, kad teisė streikuoti yra visiškai atiduota į darbdavio rankas.¹⁶²

Tarptautinė darbo organizacija išreiškė susirūpinimą dėl antrinių veiksmų ribojimo Jungtinėje Karalystėje, kadangi tokie veiksmai yra saugomi Konvencijos Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo nuostatomis.¹⁶³ Tarptautinė

¹⁵⁷ WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 564.

¹⁵⁸ Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act (TULRCA), 1992, s 224.

¹⁵⁹ WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 565.

¹⁶⁰ WEDDERBURN, L. *Employment Rights in Britain and Europe: Selected Papers in Labour Law*. London: Lawrence and Wishart; Institute of Employment Rights, 1991, p. 219. (Cituojuama pagal WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 565.)

¹⁶¹ AUERBACH, S. Injunction Procedure in the Seafarers' Dispute. *Industrial Law Journal*, (17)3, 227-37. straipsnis. (Cituojuama pagal WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 565.)

¹⁶² 1990 m. liepos 10 d. *Hansard*, House of Lords, col. 172. (Cituojuama pagal WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 565.)

¹⁶³ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo, Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653.

darbo organizacija pateikė prašymą Vyriausybei įtvirtinti pakeitimus, kurie suteiktų darbuotojams galimybę imtis kolektyvinių veiksmų, nukreiptų prieš jų „tikrąjį“ darbdavį.¹⁶⁴ Šis žingsnis turėtų spręsti dvi problemas: pirma, ar bendri, ar artimi yra dalyvaujančių darbuotojų socialiniai ir ekonominiai interesai, bei antra, būtinybė nustatyti, kas yra tikrasis darbdavys. Identifikuojant tikrąjį darbdavį, teismai priešinosi organizacinių struktūrų analizei ir nustatymui, kas yra pagrindinis darbdavys. 1984 m. Lordas Diplock *Dimbleby and Sons Ltd v National Union of Journalists* byloje dėl spausdinimo ir platinimo kompanijų sujungimo pastebėjo, kad Parlamentas nereikalavo, kad teismai „praskleistų korporacijų šydą“.¹⁶⁵

Trečia, nustatant, ar streikas Jungtinėje Karalystėje yra teisėtas, reikėtų atsakyti į klausimą, ar streiko griebiamasi ar gąsdinama imtis, siekiant užkirsti kelią atlikti darbą įmonėms, kurios nepriklauso profesinėms sąjungoms, ar remiant tam tikrus draudžiamus narystės profesinėje sąjungoje klausimus.¹⁶⁶ Doktrinoje nurodomos keturios aplinkybės, susijusios su naryste profesinėje sąjungoje, kurioms egzistuojant, streikai ar kiti kolektyviniai veiksmai negali būti naudojami teisėtai. Tai yra esant šioms aplinkybėms negali būti taikomas imunitetas. Pirma aplinkybė, kuriai egzistuojant streikas yra neteisėtas, yra, kai streiku siekiama sukliudyti darbdaviui samdyti profesinei sąjungai nepriklausančią darbo jėgą. Antra aplinkybė, lemianti streiko neteisėtumą, egzistuoja, kai streiku siekiama priversti sutarties su profesinei sąjungai priklausančios darbo jėgos darbdaviu dalyvį pripažinti, derėtis ir tartis su profesine sąjunga. Trečia, streikas yra neteisėtas, jei streiku siekiama priversti darbdavį nustatyti ir išlaikyti „uždarytos parduotuvės“ (angl. – *closed shop*) praktiką. Ketvirta aplinkybė, lemianti streiko neteisėtumą, jei dalyvavimu streike siekiama sukliudyti darbdaviui atleisti darbuotoją, kuris buvo atleistas už dalyvavimą neoficialiuose kolektyviniuose veiksmuose.¹⁶⁷

¹⁶⁴ EWING, K. *Britain and the ILO*. London: Institute of Employment Rights, 1989. (Cituojama pagal WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 565.)

¹⁶⁵ Byla *Dimbleby and Sons Ltd v National Union of Journalists* [1984] IRLR 161. (Cituojama pagal WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 565.)

¹⁶⁶ WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 564.

¹⁶⁷ *Ibid.*, p. 565.

III. STREIKO ORGANIZAVIMO TVARKOS REGLAMENTAVIMAS LIETUVOS RESPUBLIKOS IR JUNGTINĖS KARALYSTĖS DARBO TEISĖJE

Esant teisėtiems streikų tikslams bei jų priežastims, iš esmės yra patenkinama tik pusė reikalavimų streikų teisėtumui. Siekiant suorganizuoti teisėtą streiką, taip pat labai svarbu tinkamai jį paskelbti, tai yra vykdyti darbuotojų balsavimą, išpėti darbdavį, užtikrinti, kad streiku nebūtų keliami nauji reikalavimai.

3.1. Teisėto streiko skelbimo sąlygos Lietuvos Respublikoje

Vadovaujantis Darbo kodekso 81(2) straipsniu, antrasis iš atvejų Lietuvos Respublikoje, kai streikas teismo gali būti pripažintas neteisėtu, yra kai jis paskelbiamas nesilaikant Darbo kodekse nustatytos tvarkos. Literatūroje išskiriami penki galimi streiko paskelbimo, nesilaikant tvarkos, atvejai. Pirma, kai streikas paskelbiamas negavus reikiamos dalies darbuotojų pritarimo. Antra, netinkamai suorganizavus darbuotojų balsavimą dėl streiko skelbimo. Trečia, nesilaikant Darbo kodekse nustatytų darbdavio išpėjimo terminų. Ketvirta, jei kolektyvinis darbo ginčas nebuvo nagrinėjamas taikinimo komisijoje. Penkta, jei skelbiant streiką buvo pareikšti nauji reikalavimai, nebuvo išskelti ir įteikti Darbo kodekse nustatyta tvarka.¹⁶⁸

Visų pirma, vertėtų panagrinėti streiko Lietuvos Respublikoje skelbimo teisę kaip streiko teisėtumo sąlygą. Darbo kodekso 77(1) straipsnyje numatyta, kad priimti sprendimą skelbti streiką, taip pat ir išpėjimą, tai yra streiko organizavimo teisę turi profesinė sąjunga jos įstatuose nustatyta tvarka. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo 23 straipsnis taip pat nustato, kad profesinės sąjungos, gindamos savo narių teises, turi teisę skelbti streiką.¹⁶⁹ Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas pabrėžė, kad profesinės sąjungos teisė skelbti streiką kyla iš Lietuvos Respublikos Konstitucijoje bei įstatymuose garantuotos darbuotojų teisės streikuoti. Profesinė sąjunga gali paskelbti streiką tik tada, kai tam pritaria dauguma įmonėje, įstaigoje, organizacijoje dirbančių asmenų. Skelbdama streiką, profesinė sąjunga vykdo tiek profesinės sąjungos narių, tiek kitų tos įmonės darbuotojų valią.¹⁷⁰

¹⁶⁸ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 228.

¹⁶⁹ Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais), Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933, 23 straipsnis.

¹⁷⁰ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarime *dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai*.

Tačiau nagrinėjant šią teisę reikia atsižvelgti į kitas Darbo kodekso normas, nustatančias darbuotojų atstovavimo subjektus. Pagal Darbo kodekso 19(1) straipsnį darbuotojų teisėms ir interesams atstovauja ir juos gina profesinės sąjungos. Profesinės sąjungos gali veikti tam tikroje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, taip pat gali būti steigiamos šakiniu ir teritoriniu principu. Jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos, darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijas gali perduoti tam tikros ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Remiantis Darbo kodekso 77(1) straipsnio nuostatomis, neginčijamą teisę skelbti streiką turi įmonėje veikianti profesinė sąjunga. Jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir darbuotojų kolektyvas pasinaudoja Darbo kodekso 19(1) straipsnyje nustatyta galimybe savo atstovavimo bei gynimo funkcijas perduoti tam tikros ekonominės veiklos šakos profesinių sąjungų organizacijai, teisė skelbti šios įmonės darbuotojų streiką turėtų būti pripažįstama darbuotojų kolektyvo įgaliojimai šakos profesinių sąjungų organizacijai. Profesinių organizacijų teisė atstovauti darbuotojų teisėms ir interesams bei juos ginti yra susiklosčiusi istoriškai. Lietuvos praktika parodė, kad darbuotojų teisių ir interesų atstovavimo ir gynimo funkcijos suteikiamos išimtinai profesinėms sąjungoms nėra visiškai veiksmingas. Siekiant ištaisyti susiklosčiusią padėtį ir padaryti darbuotojų kolektyvinio atstovavimo institutą veiksmingesnį, buvo realizuota koncepcija atsisakyti kolektyvinio atstovavimo teisę suteikti išimtinai profesinėms sąjungoms ir Darbo kodekse įtvirtintas alternatyvus darbuotojų teisių ir interesų atstovavimo ir gynimo būdas – darbuotojų kolektyvinio atstovavimo teisė suteikiama darbo taryboms.¹⁷¹

Skirtingai nei profesinės sąjungos, darbo tarybos veikia tik tam tikroje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje ir atstovauja tik tos įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojų teisėms ir interesams bei juos gina. Pagal Darbo kodekso 19(1) straipsnį ir 21(2) straipsnį darbo tarybos sudaromos, jeigu darbuotojų kolektyvinio atstovavimo teisė nėra suteikta profesinėms sąjungoms, tai yra jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvinio atstovavimo teisė nesuteikta šakiniu principu veikiančiai profesinei sąjungai. Darbo kodekso 21(2) straipsnyje nurodoma, kad darbo taryba turi visas kolektyvinio atstovavimo subjektų teises. Darbuotojų atstovų teisės yra nustatytos Darbo kodekso 22(1) straipsnyje. Čia tarp kitų pagrindinių teisių nurodyta teisė organizuoti ir valdyti streikus bei kitas teisėtas priemones, kurių imtis darbuotojai turi teisę.¹⁷² Tačiau Darbo kodekso 21(3) straipsnyje nustatyta, kad darbo

¹⁷¹ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 202-205.

¹⁷² Darbo kodekso 22 straipsnio 1 dalies 3 punktą.

tarybos negali atlikti funkcijų, kurios pagal įstatymus yra pripažintos kaip profesinių sąjungų prerogatyva.¹⁷³

Darbo kodekso 77(1) straipsnis, nustatydamas streiko skelbimo tvarką, nurodo, kad priimti sprendimą skelbti streiką turi teisę profesinė sąjunga, o jei įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir darbuotojų susirinkimas neperdavė atstovavimo šakos profesinei sąjungai, sprendimą skelbti streiką įmonėje, jos padalinyje turi teisę darbo taryba. Taigi teisė skelbti streiką nėra pripažįstama išimtinė profesinių sąjungų teise – profesinių sąjungų prerogatyva, apie kurią kalba Darbo kodekso 21(3) straipsnis. Taigi galima daryti išvadą, kad darbo taryba turi įstatymiškai nustatytą lygiavertę teisę skelbti streiką. Darbo tarybos paskelbtas streikas, be abejonės, būtų pripažintas teisėtu, nes jis būtų paskelbtas laikantis Darbo kodekso nustatytos tvarkos ir reikalavimų. Darbo kodeksas darbuotojams atstovaujantiui subjektui – darbo tarybai suteikia teisę derėtis ir sudaryti įmonės kolektyvines sutartis, kilus nesutarimui iškelti reikalavimus darbdaviui, taikyti kolektyvinių darbo ginčų sprendimo pozityviuosius metodus bei imtis kolektyvinio poveikio priemonių, tai yra skelbti streiką.

Analizuojant streiko organizavimo ir skelbimo teisę bei būtinas streikui paskelbti procedūras reikėtų aptarti tai, kad streiką organizuojantis subjektas privalo gauti tam tikros darbuotojų kolektyvo dalies pritarimą. Pagal Darbo kodekso 77(1) straipsnį streikas gali būti skelbiamas, jeigu sprendimui skelbti streiką įmonėje slapto balsavimu pritarė du trečdaliai tos įmonės darbuotojų. Streikas įmonės struktūriniame padalinyje gali būti skelbiamas, jei tokiam sprendimui slapto balsavimu pritarė du trečdaliai to padalinio darbuotojų ir ne mažiau kaip pusė visos įmonės darbuotojų. Taigi Darbo kodekso 77 straipsnyje įtvirtinamos dvi tarpusavyje susijusios teisės streikuoti įgyvendinimo sąlygos. Pirmą, reikalavimas, kad sprendimui skelbti streiką pritarė nustatyta įmonės darbuotojų dauguma. Antra, reikalavimas, kad sprendimui skelbti streiką būtų pritarė slapto balsavimu.¹⁷⁴ Verta paminėti, kad Lietuvos Respublikos Aukščiausiasis teismas byloje *UAB "Vilniaus troleibusai" v. UAB "Vilniaus troleibusai" Darbininkų sąjunga* pabrėžė, kad nustatyta tvarka priimtas sprendimas įteisina streikavimą tik iš esmės nepasikeitus aplinkybėms, buvusioms valinio sprendimo dėl streiko skelbimo priėmimo metu.¹⁷⁵

Literatūroje teigiama, jog Lietuvoje taikomas gana griežtas darbuotojų pritarimo skelbti streiką kvorumo reikalavimas. Teigiama, jog yra sunkiai įsivaizduojama, kaip galima būtų gauti slapto balsuojančių dviejų trečdalių ir pusės darbuotojų pritarimą

¹⁷³ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 202-205.

¹⁷⁴ *Ibid.*, p. 202-206.

¹⁷⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. kovo 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-212/2001, *UAB "Vilniaus troleibusai" v. UAB "Vilniaus troleibusai" Darbininkų sąjunga*.

įmonėse, kuriose dirba šimtai ar net tūkstančiai darbuotojų arba kurių filialai ir struktūriniai padaliniai išsidėstę didelėje valstybės teritorijoje.¹⁷⁶

Tarptautinės darbo organizacijos Asociacijų laisvės komitetas yra pripažinęs, kad nustatytos įmonės darbuotojų daugumos bei pritarimo slaptu balsavimu teisės streikuoti įgyvendinimo sąlygos nepažeidžia asociacijų laisvės principo. Tačiau šis komitetas yra ne kartą pasisakęs dėl reikalaujamo darbuotojų pritarimo skelbiamam streikui kvorumo. Pavyzdžiui, jis yra konstatavęs, kad reikalavimas gauti daugiau kaip pusės arba absoliučios daugumos darbuotojų pritarimą skelbti streiką yra pernelyg išplėstas ir labai riboja galimybę paskelbti streiką, ypač didelėse įmonėse, taigi pažeidžia asociacijų laisvės principą; arba reikalavimas, kad streikui pritarėtų du trečdaliai darbuotojų, taip pat gali būti sunkiai pasiekiamas¹⁷⁷ (šiuo atveju jau nekonstatuojama, kad tai laikytina asociacijų laisvės pažeidimu, bet vien tai, kad toks kvorumas laikomas per dideliu ir sunkiai pasiekiamu, verčia pagalvoti, ar verta jį nustatyti).¹⁷⁸

Tokiam požiūriui pritaria ir kolektyvinių darbo santykių ekspertai. Ekspertai teigia, kad dviejų trečdalių balsų dauguma, lyginant ją su demokratinėse sistemose įprasta paprasta balsų dauguma, yra iš tiesų per didelė.¹⁷⁹

Literatūroje pateikiama nuomonė, kad šį kvorumą vertėtų sumažinti, o įspėjamojo streiko atveju, atsižvelgiant į nedidelę šio streiko trukmę (dvi valandos) ir į tai, kad apie šį streiką darbdavys taip pat turi būti išpėtas prieš septynias kalendorines dienas,¹⁸⁰ reikėtų atsisakyti darbuotojų balsavimo dėl pritarimo įspėjamajam streikui ir palikti galimybę profesinei sąjungai ar darbo tarybai dėl streiko priimti savarankišką sprendimą. Darbuotojai pritarimą ar streiko idėjos nepalaikymą išreikštų konkludentiniais veiksmais, tai yra dalyvaudami streike arba neprisidėdami prie jo.¹⁸¹

Taigi yra siūloma pakeisti Darbo kodekso 77 straipsnį. Visų pirma, siūloma įtvirtinti, kad streiką įmonėje yra įgaliota organizuoti ne tik įmonėje veikianti profesinė

¹⁷⁶ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 206.

¹⁷⁷ Freedom of Association: Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the International Labour Organisation. Geneva: International Labour Office, 1996, 507-511 pastraipos, p. 106. (Cituojama pagal PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 206.)

¹⁷⁸ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 206.

¹⁷⁹ WOOLFSON, CH.; BECK, M. *The Right to Strike, Labour Market Liberalization and the New Labour Code in Pre-Accession Lithuania*. Review of Central and East European Law, 2002-2003, vol. 28, Issue 1, p. 95; Conclusions of the European Committee of Social Rights 2004 (Lithuania): European Social Charter (Revised), [interaktyvus]. 2004, [žiūrėta 2007-10-05]. Prieiga per internetą: <http://www.coe.int/T/E/Human%5Frights/Esc/4_Reporting_procedur.../Index_2004.as>. (Cituojama pagal PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 206-207.)

¹⁸⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais), Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569, 77 straipsnio 3 dalis.

¹⁸¹ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 207.

sąjunga, bet ir darbo taryba, jei darbuotojų kolektyvo susirinkimas neperdavė atstovavimo darbuotojams teisių atitinkamos ekonominės veiklos profesinių sąjungų organizacijai. Antra, siūloma nustatyti, kad streikas įmonėje yra skelbiamas, kai slaptu balsavimu tam pritaria daugiau kaip pusė įmonės darbuotojų. Įmonės struktūrinio padalinio streikas galėtų būti skelbiamas, kai pritaria daugiau kaip pusė padalinio darbuotojų ir daugiau kaip trečdalis visos įmonės darbuotojų. Trečia, siūloma nustatyti, kad išpėjamąjį streiką, kuris negali trukti ilgiau kaip tris valandas ir apie kurį darbdavys turi būti išpėtas ne vėliau kaip prieš septynias dienas, turi teisę skelbti tiek profesinė sąjunga, tiek darbo taryba rašytiniu sprendimu be atskiro darbuotojų pritarimo. Ketvirta, siūloma, kad suteikus teisę darbo tarybai priimti sprendimą skelbti įmonės, jos padalinio streiką, reikėtų pakoreguoti kitus Darbo kodekso straipsnius, nustatant, kad darbo taryba gali ne tik priimti sprendimą skelbti streiką, bet taip pat jam vadovauti bei priimti sprendimą nutraukti streiką. Be abejo, reikėtų įtvirtinti ir darbo tarybos atsakomybę reglamentuojančias nuostatas, jei darbo tarybos organizuotas streikas būtų pripažintas neteisėtu ir sukeltų nuostolių.¹⁸²

Kaip jau minėta, Darbo kodekso 76 straipsnis streiką apibrėžia kaip laikiną vienos ar kelių įmonių darbuotojų ar jų grupės darbo nutraukimą. Vadovaujantis šia sąvoka, literatūroje daroma išvada, kad Darbo kodekse yra numatyta galimybė skelbti streiką ne tik vienos įmonės, bet ir aukštesniu lygiu, tai yra pavyzdžiui, šakos, teritoriniu, nacionaliniu lygiu. Ši išvada yra taip pat grindžiama Darbo kodekso 68 straipsnio nuostatomis, įtvirtinančiomis kolektyvinio ginčo sąvoką, kad kolektyvinis darbo ginčas gali kilti ne tik vienoje įmonėje, viename ar keliuose struktūriniuose padaliniuose, bet ir aukštesniu lygiu tam tikroje šakoje, teritorijoje ar nacionaliniu lygiu. Tai priklauso nuo kolektyvinės sutarties, dėl kurios nevykdymo, nesutarimų sutartį sudarant kilo kolektyvinis darbo ginčas, rūšies. Pripažįstant galimybę kilti šakiniam, teritoriniam, nacionaliniam kolektyviniam darbo ginčui, kuris kaip ir įmonėje kilęs kolektyvinis darbo ginčas sprendžiamas vadovaujantis taikinimo procedūromis, turi būti pripažįstama teisė sprendžiant šiuos kolektyvinius darbo ginčus, skelbti tam tikro lygio streiką.¹⁸³

Darbo kodekso 77(1) straipsnis nenustato specialių taisyklių skelbti streiką gamybos šakoje ar teritorijoje. Literatūroje pateikiami du sprendimų tokiais atvejais būdai.¹⁸⁴ Pirma, siūloma taikyti analogiją ir vadovautis streiko įmonėje skelbimo taisyklėmis, organizuojant streiką šakos, teritorijos ar nacionaliniu lygiu. Reikėtų gauti darbuotojų pritarimą visose įmonėse, kuriose yra taikoma kolektyvinė sutartis. Užsienio ekspertai taip pat, nesant specialių aukštesnio lygio streikus reglamentuojančių taisyklių,

¹⁸² PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 207.

¹⁸³ *Ibid.*, p. 208.

¹⁸⁴ *Ibid.*, p. 208.

siūlo panašų sprendimą. Užsienio ekspertai teigia, kad tokiu atveju profesinės sąjungos turėtų pirmiausiai įgyvendinti visus vienoje įmonėje skelbiamo streiko procedūrinius reikalavimus.¹⁸⁵ Manoma, kad bet koks reglamentavimas prieštarautų asociacijų laisvės principui ir ribotų darbuotojų atstovų galimybes pasinaudoti teise streikuoti aukštesniu nei įmonės lygiu, nes realiai gauti visų įmonių, kuriose taikoma atitinkama kolektyvinė sutartis, darbuotojų pritarimą būtų neįmanoma.¹⁸⁶

Paminėtina, kad Darbo kodekso 78(3) straipsnis draudžia skelbti streiką kolektyvinės sutarties galiojimo metu, jeigu šios sutarties yra laikomasi. Tokia nuostata be didelių sunkumų taikoma galiojant įmonės kolektyvinei sutarčiai. Vis dėlto aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių atveju situacija gali būti sudėtingesnė. Pavyzdžiui, literatūroje pateikiama situacija, kai šakos kolektyvinių sutarčių nesilaiko tik vienas ar keli darbdaviai, arba visi sutartimi įsipareigoję darbdaviai, išskyrus vieną ar kelis, nesilaiko sutarties. Kyla klausimas, ar tokiu atveju profesinių sąjungų organizacija, esanti kolektyvinės sutarties šalimi, galėtų inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą bei kelti streiko skelbimo klausimą. Neaišku, ar tai, kad bent vienas darbdavys laikosi kolektyvinės sutarties, galėtų užkirsti galimybę skelbti streiką.¹⁸⁷

Atsakant į šiuos klausimus siūloma vadovautis Darbo kodekso 51 straipsniu, kuris nustato, kas yra laikomos aukštesnio lygio kolektyvinės sutarties šalimis. Aukštesnio lygio kolektyvinės sutarties šalys yra atitinkamos profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos, taigi net jei ir vienas darbdavys nesilaiko aukštesnio lygio kolektyvinės sutarties nuostatų, reikalavimai turėtų būti įteikiami ne tam konkrečiam darbdaviui, nevykdančiam kolektyvinės sutarties, o šią sutartį pasirašiusiai darbdavių organizacijai. Galima būtų tikėtis, kad tokiu atveju darbdavių organizacija tik iškilus nesutarimui gavusi profesinės sąjungos reikalavimus, imtųsi organizacinių ir ekonominių galių, kad streiko būtų išvengta.¹⁸⁸

Atkreiptinas dėmesys, kad kilus šakos, teritoriniam ar nacionaliniam kolektyviniam darbo ginčui, kolektyvinio darbo ginčo šalimi iš darbdavio pusės yra laikytini tiek individualus darbdavys, tiek keli darbdaviai, tiek darbdavių organizacija.¹⁸⁹ Taigi nors aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių šalis yra darbdavių organizacija, iš tikrųjų tokia sutartimi prisiimtus įsipareigojimus turi įgyvendinti šių organizacijų nariai –

¹⁸⁵ WOOLFSON, CH.; BECK, M. *The Right to Strike, Labour Market Liberalization and the New Labour Code in Pre-Accession Lithuania*. Review of Central and East European Law, 2002-2003, vol. 28, Issue 1, p. 95. (Cituojama pagal PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 208.)

¹⁸⁶ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 208-209.

¹⁸⁷ *Ibid.*, p. 209.

¹⁸⁸ *Ibid.*, p. 209.

¹⁸⁹ *Ibid.*, p. 106.

individualūs darbdaviai. Todėl kilus nesutarimams, reikalavimai turėtų būti įteikiami ne darbdavių organizacijai, o konkreitiems darbdaviams, kurie nevykdo kolektyvinės sutarties. Reikalavimus darbdavių organizacijai profesinė sąjunga įteiks, kai ne pavieniai darbdaviai, o jų organizacija nesilaiko kolektyvinės sutarties įsipareigojimų.¹⁹⁰

Taigi literatūroje teigiama, jog logiškiausia ir nuosekliausia būtų nustatyti, kad tuo atveju, jei nesilaikoma aukštesnio lygio kolektyvinės sutarties ir kyla kolektyvinis darbo ginčas, kurio nepavyksta išspręsti pozityviomis priemonėmis, profesinės sąjungos organizacija streiką galėtų skelbti tik tose įmonėse, kurių darbdaviai nevykdė kolektyvinės sutarties nuostatų. Tokia streikų aukštesniu nei įmonės lygiu skelbimo schema vertinama kaip teisinga ir logiška teisine, socialinei bei ekonomine prasme. Deklaruojama darbuotojų konstitucinė teisė streikuoti ir darbuotojų kolektyvinių teisių, interesų apsaugos būtinybė turi būti vertinama atsižvelgiant į tai, kad tokios priemonės kaip streikas, ypač kai jis apima kelias ar keliolika įmonių, gali sukelti didelių neigiamų pasekmių visuomenei ir šalies ūkio ekonomikai. Taigi laukiami streiko tikslai gali atnešti daugiau žalos nei naudos.¹⁹¹

Pasirinkus pirmąjį streiko skelbimo aukštesniu nei įmonės lygiu modelį, tai yra nustačius, kad vienam ar keliems darbdaviams nesilaikant aukštesnio lygio sutarties, streikas turėtų būti skelbiamas visose šio lygmens įmonėse, galėtų atsirasti psichologinė priešprieša darbuotojų tų įmonių, kurių darbdaviai vykdo kolektyvinę sutartį. Be abejonės šie darbuotojai galėtų atsisakyti dalyvauti streike, tačiau neigiamų socialinių, ekonominių, teisinių padarinių nepavyktų išvengti. Galima situacija, kad tokiose įmonėse būtų paskelbta prastova, vyktų masiniai renginiai ir dėl to darbuotojai neatliktų darbo funkcijų, negautų darbo užmokesčio ir pan.¹⁹²

Galimos situacijos, kai pati darbdavių organizacija nesilaiko ir nevykdo pasirašytos kolektyvinės sutarties. Pavyzdžiu galėtų būti situacija, kai darbdavių organizacija pažeidžia kitos kolektyvinės sutarties šalies, tai yra profesinių sąjungų organizacijos, teises ir sutartyje sulygtas jos veiklos socialines bei ekonomines sąlygas. Literatūroje siūloma manyti, kad tokiu atveju profesinė sąjunga galėtų inicijuoti streiką, apimančią visas atitinkamai darbdavių organizacijai priklausančią darbdavių įmones. Tam turėtų būti nustatomos atitinkamos norminės tokių streikų skelbimo sąlygos ir tvarka.¹⁹³

Tokia situacija gali susiklostyti ir kolektyvinių derybų dėl aukštesnio lygio kolektyvinės sutarties sudarymo ar pakeitimo metu. Tokiu atveju kilusio kolektyvinio

¹⁹⁰ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 209-210.

¹⁹¹ *Ibid.*, p. 210.

¹⁹² *Ibid.*, p. 210.

¹⁹³ *Ibid.*, p. 210.

darbo ginčo ir streiko, jei kolektyvinis darbo ginčas pasiektų tokią stadiją, šalis būtų darbdavių organizacija, o ne atskiri darbdaviai.¹⁹⁴

Vertėtų paanalizuoti ir pritariančių darbuotojų kvorumo klausimus, kai profesinės sąjungos organizacija skelbia aukštesnio lygio streiką. Paprasčiausia būtų, jei įstatymas nustatytų, kad skelbti aukštesnio lygio streiką pakaktų ne atitinkamo lygio įmonėse dirbančių darbuotojų, bet streiką organizuojančios profesinės sąjungos organizacijos narių pritarimo. Vis dėlto profesinių sąjungų organizacija gali atstovauti ir tokioms įmonėms, kurių tik maža dalis darbuotojų yra profesinės sąjungos nariai. Kilus streikui, visi tokių įmonių darbuotojai vienaip ar kitaip būtų įtraukti į šį procesą, todėl turėtų būti atsižvelgiama ir į jų nuomonę. Kita vertus, reikalavimas, kad atitinkamas streikui pritariančių darbuotojų balsų kvorumas būtų gautas kiekvienoje įmonėje, yra pernelyg didelis ir sunkiai įgyvendinamas. Literatūroje pritariama nuomonei, kad aukštesnio lygio streiką organizuojanti profesinių sąjungų organizacija turi surengti slaptus balsavimus dėl pritarimo visose įmonėse, kuriose ketina skelbti streiką. Galima būtų reikalauti kiekvienoje tokioje įmonėje gauti daugiau kaip pusės tos įmonės darbuotojų sutikimą, tai yra kaip ir skelbiant įmonės streiką.¹⁹⁵

Kai profesinė sąjunga skelbia streiką visose darbdavių organizacijai priklausančiose įmonėse, tai yra kai kolektyvinės sutarties nesilaiko ne atskiri darbdaviai, o pati darbdavių organizacija, tokiu atveju siūloma nustatyti kitokius kvorumo reikalavimus, negu taikomi skelbiant streiką vienoje įmonėje. Literatūroje teigiama, jog vadovaujantis protingumo ir teisingumo principais, realiausia ir tikslingiausia būtų nustatyti paprastosios visų darbuotojų, kuriems taikomos kolektyvinės sutarties nuostatos, balsų daugumos kvorumą. Tokiu atveju net ir negavus reikalingo pritariančių darbuotojų balsų skaičiaus vienoje ar keliose įmonėse, bet suskaičiavus visose įmonėse įvykusio balsavimo rezultatų vidurkį, siekiantį bent pusę visų būsimame streike dalyvausiančių įmonių darbuotojų, profesinių sąjungų organizacija galėtų skelbti streiką.¹⁹⁶

Šiuo atveju gali kilti klausimas, ar taip nebūtų netiesiogiai taikoma prievarta dalyvauti streike ir tų įmonių, kuriose nebuvo pritarta streiko skelbimui, darbuotojams. Pabrėžtina, kad kiekvieną individualų darbuotoją saugo Darbo kodekso 82 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta principinė nuostata, kad niekas negali būti verčiamas dalyvauti arba atsisakyti dalyvauti streike. Taigi bet kuriam individualiam darbuotojui yra paliekama pasirinkimo laisvė dalyvauti streike ar ne. O profesinių sąjungų organizacijai yra

¹⁹⁴ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 210-211.

¹⁹⁵ *Ibid.*, p. 211.

¹⁹⁶ *Ibid.*, p. 211.

sudaromos palankios ir realiai įgyvendinamos sąlygos paskelbti aukštesnio lygio streiką.¹⁹⁷

Tokiu atveju reikėtų spręsti ir tokios darbdavių organizacijos narių – darbdavių – išpėjimo apie streiką klausimą. Literatūroje teigiama, kad tai turėtų būti numatyta pačios darbdavių organizacijos vidinių organizacinių teisės aktų, tai yra nustatyta, kaip darbdavių organizacija informuos savo narius apie gautą išpėjimą ir būsimo streiko pradžią. Kita vertus, teigiama, jog žinant, kad šiuo metu veikiančios darbdavių organizacijos gana atsargiai savo vidiniuose dokumentuose sprendžia su savo narių atstovavimu kolektyvinių darbo santykių srityje susijusius klausimus ir nesant specialaus darbdavių organizacijų, kaip darbo teisinių santykių subjektų, statusą reglamentuojančio įstatymo, Darbo kodekse būtų tikslinga nustatyti profesinių sąjungų organizacijos pareigą apie būsimą streiką išpėti ne tik darbdavių organizaciją, bet ir kiekvieną šios organizacijos narį darbdavį. Tai yra, nusiųsti jiems Darbo kodekso nustatyta tvarka priimtą sprendimą skelbti streiką.¹⁹⁸

Išpėjamojo streiko atveju literatūroje siūloma taikyti analogiją pasiūlymams, išdėstytiems tokį streiką organizuojant įmonės lygiu. Teigiama, jog šiuo atveju nėra būtinybės rengti balsavimus ir gauti visų įmonių darbuotojų pritarimą išpėjamajam streikui. Tam galėtų pakakti pačios profesinių sąjungų organizacijos valdymo organo sprendimo ir darbdavių ar darbdavių organizacijos išpėjimo apie organizuojamą išpėjamąjį streiką.¹⁹⁹

Apibendrinant literatūroje daroma išvada, kad nesilaikant aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių, profesinių sąjungų organizacijai turi būti suteikta teisė organizuoti streikus tose įmonėse, kurių darbdaviai nesilaiko kolektyvinės sutarties nuostatų. Kai kolektyvinės sutarties nesilaiko darbdavių organizacija ar kai kolektyvinių derybų dėl tokios sutarties sudarymo, keitimo metu kyla kolektyvinis darbo ginčas, profesinių sąjungų organizacijai turi būti suteikta teisė organizuoti streikus visose darbdavių organizacijai priklausančiose įmonėse. Doktrinoje siūloma papildyti Darbo kodeksą, nustatant tokias teises sąlygas, kurios tinkamai leistų profesinių sąjungų organizacijoms pasinaudoti šia teise ir apsaugoti visuomenę bei šalies ūkio ekonomiką nuo neigiamų tokio streiko padarinių.²⁰⁰

¹⁹⁷ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 211-212.

¹⁹⁸ *Ibid.*, p. 212.

¹⁹⁹ *Ibid.*, p. 212.

²⁰⁰ *Ibid.*, p. 212.

3.2. Reikalavimai balsavimui dėl streiko Jungtinėje Karalystėje

Kaip minėta ankstesnėje dalyje, Jungtinėje Karalystėje nustatymas, ar streikas yra teisėtas remiasi keturiomis esminėmis klausimų grupėmis. Pirmosios trys grupės yra susijusios su streiko priešastimis, o ketvirtoji yra skirta tinkamam balsavimui ir organizacinėms procedūroms. Taigi norint įvertinti, ar streikas Jungtinėje Karalystėje yra teisėtas balsavimo procedūrų atžvilgiu, reikia atsakyti į klausimą, ar streiko organizavimui buvo pritarta individualiai slaptai balsuojant pagal Praktikos kodeksą.²⁰¹

Nuo 1984 m. profesinių sąjungų, ketinančių organizuoti streikus, imunitetas (pažeidžiant darbo sutartis) priklauso nuo individualaus slaptos balsavimo įvykdymo.²⁰² Taigi nebent balsavimas yra įvykdytas ir Praktikos kodekso²⁰³ reikalavimai yra patenkinti, kitais atvejais streikai yra laikomi neteisėtais ir darbdavys gali imtis veiksmų teismuose, siekiant užtikrinti sustabdymą ir reikalauti ribotų nuostolių.²⁰⁴

Jungtinės Karalystės Praktikos kodekse įtvirtintas reguliavimas vertinamas kaip pakankamai sudėtingas.²⁰⁵ Paminėtini keli Praktikos kodekse nustatyti reikalavimai. Pirma, Praktikos kodeksas nustato reikalavimą, jog dauguma balsuojančių privalo pasisakyti, kad jie pageidauja dalyvauti kolektyviniuose veiksmuose.²⁰⁶ Antra, teisė dalyvauti balsavime privalo būti suteikta visiems nariams, kurie, kaip būtų pagrįsta profesinei sąjungai tikėtis, bus pakviesti dalyvauti, ir niekam kitam.²⁰⁷ Trečia, balsavimas privalo būti įvykdytas iki tol, kai profesinė sąjunga suteikia įgaliojimus atlikti veiksmus, bet ne anksčiau nei prieš keturias savaites iki kolektyvinių veiksmų pradžios; šis laikas gali būti pratęstas iki dvylikos savaičių kai kuriais atvejais, kai yra teisinis ginčas su darbdaviu.²⁰⁸ Ketvirta, balsavimas privalo būti slaptas pažymint balsavimo lapelį. Nurodymai turi būti pateikiami balsavimo lapelio turinyje.²⁰⁹

[domu yra tai, kad Jungtinės Karalystės Praktikos kodeksas įtvirtina teiginį, kuris yra privalomas balsavimo dėl streiko lapelyje:²¹⁰ „Jeigu tu dalyvausi streike ar kituose kolektyviniuose veiksmuose, tu gali pažeisti savo darbo sutartį. Tačiau, jei tu būsi

²⁰¹ Department of Trade and Industry. Code of Practice: Industrial Action Ballots and Notice to Employers. London: DTI, 2000.

²⁰² Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act (TULRCA), 1992, s 226.

²⁰³ Department of Trade and Industry. Code of Practice: Industrial Action Ballots and Notice to Employers. London: DTI, 2000.

²⁰⁴ WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 566.

²⁰⁵ *Ibid.*

²⁰⁶ Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act (TULRCA), 1992, s 226(2)(a)(iii).

²⁰⁷ *Ibid.*, s 227.

²⁰⁸ *Ibid.*, s 228.

²⁰⁹ *Ibid.*, s 229.

²¹⁰ WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 566.

atleistas už dalyvavimą streike ar kituose kolektyviniuose veiksmuose, kurie yra sušaukti teisėtai ir yra teisėti kitais aspektais, atleidimas bus nesąžiningas, jei bus įvykdytas anksčiau nei po aštuonių savaitių nuo dalyvavimo veiksmuose pradžios, ir priklausomai nuo aplinkybių gali būti nesąžiningas, jei vyksta vėliau.“ Šis teiginys negali būti keičiamas, ribojamas ar aiškinamas bet kuo kitu balsavimo lapelyje.²¹¹

Penkta, Praktikos kodeksas nustato reikalavimą, kad nesibaigiančių streiko veiksmų atveju profesinė sąjunga privalo pranešti darbdaviui apie datas arba teikti pranešimą prieš septynias dienas kiekvieno kolektyvinių veiksmų epizodo atveju.²¹² Šeštas reikalavimas įtvirtina, kad balsavimas privalo vykti paštu. Septinta, kai balsuoja 50 ar daugiau narių, balsai privalo būti tiksliai ir sąžiningai suskaičiuoti ir patikrinti nepriklausomo vertintojo.²¹³ Aštunta, jei balsavimo teisės yra suteikiamos nariams skirtingose darbo vietose, balsai gali būti apibendrinami, jei yra pagrįsta profesinei sąjungai manyti, kad apjungtą grupę sudaro visi jos nariai, visi jos nariai, įdarbinti vieno ar daugiau darbdavių, nariai, kuriems būdingas bendras išskiriantis veiksnys, pavyzdžiui, susijęs su jų darbo sąlygomis. Devinta, jokie kolektyviniai veiksmai negali būti šaukiami iki balsavimo datos.²¹⁴ Dešimtas reikalavimas įtvirtina, kad profesinė sąjunga turi galimybę deleguoti įgaliojimus sušaukti kolektyvinius veiksmus tam tikram asmeniui. Tai gali būti Generalinio sekretoriaus delegavimas vykdomojo komiteto vardu apskričių ir rajonų pareigūnams.

Be to, Jungtinės Karalystės Praktikos kodeksas²¹⁵ įtvirtina reikalavimus, kur tinkama, profesinėms sąjungoms pateikti įvairius pranešimus ir informaciją darbdaviams.²¹⁶ Visų pirma, profesinės sąjungos ne vėliau nei prieš septynias dienas turi pateikti darbdaviui raštišką pranešimą apie ketinimus balsuoti dėl streiko, taip pat ketinamų apklausti darbuotojų apibūdinimą.²¹⁷ Antra, darbdaviai privalo gauti pavyzdinį balsavimo lapelį.²¹⁸ Trečia, darbdaviai privalo pamatyti detalią rezultatų informaciją.²¹⁹ Ketvirta, pareiškę prašymą darbdaviai turi teisę gauti vertintojo ataskaitos kopiją.²²⁰

²¹¹ Department of Trade and Industry. Code of Practice: Industrial Action Ballots and Notice to Employers, Annex 2. London: DTI, 2000.

²¹² Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act (TULRCA), 1992, s 234A(3)(b).

²¹³ *Ibid.*, ss 226B ir 231B.

²¹⁴ *Ibid.*, s 233(3)(a).

²¹⁵ Department of Trade and Industry. Code of Practice: Industrial Action Ballots and Notice to Employers. London: DTI, 2000.

²¹⁶ WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 567.

²¹⁷ Department of Trade and Industry. Code of Practice: Industrial Action Ballots and Notice to Employers. London: DTI, 2000, 14 punktas.

²¹⁸ *Ibid.*, 19 punktas.

²¹⁹ *Ibid.*, 43 punktas.

²²⁰ Department of Trade and Industry. Code of Practice: Industrial Action Ballots and Notice to Employers. London: DTI, 2000, 48 punktas.

Penkta, profesinių sąjungų raštiškas pranešimas prieš septynias dienas turi būti pateiktas dėl ketinamų kolektyvinių veiksmų, veiksmų datų ir apibūdinimas darbuotojų, kurie, kaip tikėtina, bus įtraukti.²²¹

Šiuo metu Jungtinėje Karalystėje vyrauja politinis sutarimas dėl balsavimo prieš streikus svarbos. Tarptautinė darbo organizacija pareiškė kritiką dėl streikų reglamentavimo Jungtinėje Karalystėje dėl per didelio sudėtingumo.²²² Pabrėžtina, kad Konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo nustato, kad darbuotojų organizacijos turi teisę sudaryti savo nuostatus ir taisykles, o valstybės institucijos turi susilaikyti nuo trukdymo, kuris apribotų teisę ar kliudytų teisėtam įgyvendinimui.²²³

²²¹ Department of Trade and Industry. Code of Practice: Industrial Action Ballots and Notice to Employers. London: DTI, 2000, 50 punktas.

²²² WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 567.

²²³ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo, Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653, 3 straipsnis.

IV. STREIKŲ TEISĖTUMO SĄLYGŲ PAŽEIDIMO PASEKMĖS LIETUVOS RESPUBLIKOJE IR JUNGTYNĖJE KARALYSTĖJE

Išnagrinėjus reikalavimus, keliamus teisėtiems streikams, bei atvejus, kai streikai gali būti laikomi neteisėtais, neišvengiamai reikėtų pasiaiškinti, kokios yra galimos įstatyminių reikalavimų, dalyvaujant streikuose ir organizuojant streikus, nesilaikymo pasekmės.

4.1. Individualios sankcijos darbuotojams

Lietuvos Respublikoje dalyvavimas teisėtame streike negali būti laikomas darbo drausmės pažeidimu ir streike dalyvaujantys darbuotojai negali būti traukiami drausminėn atsakomybėn. Darbo kodeksas taip pat nenumato tiesioginės darbuotojų atsakomybės už dalyvavimą neteisėtame streike; nėra įtvirtinta, kad darbuotojai galėtų būti traukiami drausminėn, materialinėn ar net administracinėn atsakomybėn už tai, kad dalyvavo neteisėtame streike. Paminėtina, kad vadovaujantis Darbo kodekso 234 ir 235 straipsniais, darbuotojams, kurie savo veiksmais bando prievarta įtraukti nestreikuojančius darbuotojus dalyvauti streike, gali būti taikoma drausminė atsakomybė. Be abejonės, tam tikrais atvejais konkretūs darbuotojai gali būti traukiami administracinėn ar baudžiamojon atsakomybėn, tačiau ne dėl neteisėto streiko organizavimo ar dalyvavimo jame, o už tam tikrus streiko metu atliktus veiksmus, kuriuose yra savarankiško administracinės teisės pažeidimo ar baudžiamojo nusikaltimo sudėtis. Lietuvos Respublikoje streike dalyvaujantiems darbuotojams yra išsaugomos jų darbinės teisės ir garantijos. Streike dalyvaujantiems darbuotojams yra sustabdoma, bet nenutraukiama darbo sutartis, išsaugoma darbo vieta, nenutraukiamas darbo stažas. Streikuojantys darbuotojai taip pat nepraranda teisės į aprūpinimą pagal valstybinį socialinį draudimą. Darbuotojai yra atleidžiami nuo įsipareigojimų atlikti darbo sutartyje sulygtas darbo funkcijas ir jiems yra nemokamas darbo užmokestis.²²⁴

Paminėtina, kad pagal Darbo kodekso 85(4) straipsnio nuostatas drausminėn ir materialinėn atsakomybėn taip pat gali būti traukiami ir įmonių, jų padalinių vadovai, kiti administracijos pareigūnai. Šie asmenys atsako, jei, pirma, dėl jų kaltės kilo streikas; antra, jie nevykdė taikinimo komisijos, darbo arbitražo ar trečiųjų teismo sprendimo ir tai lėmė streiko kilimą; trečia, ėmėsi draudžiamų veiksmų, paskelbus streiką.²²⁵ Taigi

²²⁴ NEKROŠIUS, I. *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 489; NEKROŠIUS, I. *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2003, p. 255-256.

²²⁵ NEKROŠIUS, I. *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2003, p. 261-263.

darbdavio atžvilgiu Lietuvos Respublikoje taip pat yra taikomi tam tikri apribojimai. Pagal Darbo kodekso 83 straipsnį darbdavys negali priimti jokių vienašališkų sprendimų, kurie nutrauktų įmonės, padalinio veiklą, trukdytų darbuotojams ateiti į jų darbo vietas, sudarytų kliūtis suteikti darbuotojams darbo įrankius. Darbdaviams yra draudžiama į streikuotojų vietas priimti naujus darbuotojus.²²⁶

Jungtinėje Karalystėje darbdavys gali skirti darbuotojui, dalyvaujančiam streike, dvejopo pobūdžio sankcijas: atleidimą iš darbo ir atlygio sumažinimą. Jungtinės Karalystės darbo teisėje yra įtvirtintos keturios grupės aplinkybių, kurioms esant darbdavys turi galimybę atleisti iš darbo darbuotoją, dalyvaujantį streike. Visų pirma, yra neteisėta atleisti iš darbo darbuotoją, dalyvaujantį „apsaugotame“ (angl. – *protected*) streike, kuris yra teisėtas ir kurį patvirtino profesinė sąjunga. Profesinei sąjungai atsisakius streiko, apsauga pasibaigia kitą darbo dieną po atsisakymo. Kitais atvejais ši apsauga trunka aštuonias savaites. Antra, darbdavys privalo atleisti iš darbo visus streiko dalyvius, jei siekia išvengti skundo dėl nesąžiningo atleidimo. Jei darbdavys bandys atleisti iš darbo pasirinktinai konkrečius darbuotojus, šie atleidimai automatiškai bus nesąžiningi. Trečia, egzistuoja galimybė pasirinktinai įdarbinti buvusius darbuotojus, tačiau ne anksčiau nei praėjus trimis mėnesiams po jų atleidimo už dalyvavimą streike. Ketvirta, pasirinktinis darbuotojų atleidimas iš darbo yra leidžiamas, kai darbuotojas dalyvauja neteisėtame streike. Iš esmės, ši aplinkybė yra taikoma profesinės sąjungos nariui, dalyvaujančiam streike, kurio profesinė sąjunga atsisakė, kadangi jis neatitiko teisinių reikalavimų streikų organizavimui. Streikas taip pat yra neoficialus, jei nebuvo gautas profesinės sąjungos įgaliojimas.²²⁷ Tokiu atveju darbuotojas neturi teisės skųstis darbo tribunolui dėl neteisėto atleidimo iš darbo.²²⁸

Antra svarbi dalyvavimo streike pasekmė individualiam darbuotojui yra atlygio sumažinimo tikimybė. Vadovaujantis Jungtinės Karalystės darbo teisių įstatymu,²²⁹ darbdavys gali sumažinti darbo užmokestį be darbuotojo galimybės pasiskųsti tribunolui. Precedentinė teisė išvystė aplinkybes, kurioms esant darbdavys gali sumažinti darbuotojo atlygį. Pirma, turi būti nustatytas individualios darbo sutarties pažeidimas. Antra, privalo būti nustatytas darbuotojo dalyvavimas streike. Trečia, turi būti nustatyta dalinio darbo sutarties vykdymo prigimtis ir apimtis su streiku nesusijusių kolektyvinių veiksmų atveju. Ketvirta, turi būti nustatyta, ar darbdavys sutinka ar prieštarauja daliniam darbo sutarties

²²⁶ NEKROŠIUS, I. *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 490; NEKROŠIUS, I. *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2003, p. 257-258.

²²⁷ Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act (TULRCA), 1992, ss 237.

²²⁸ WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 559.

²²⁹ Employment Rights Act, Part II (ERA), 1996, s 14(5).

vykdymui. Penkta, privalo būti nustatytas atitinkamas darbo užmokesčio sumažinimas už nedarbą ir už dalinį darbo sutarties vykdymą. Streiko atveju paprastai pirmenybė yra teikiama principui „nėra darbo, nėra atlyginimo“ (angl. – *no work, no pay*).²³⁰

4.2. Profesinių sąjungų atsakomybė

Lietuvos Respublikoje, vadovaujantis Darbo kodekso 85 straipsniu, neteisėto streiko atveju nuostolius darbdaviui savo lėšomis ir turtu privalo atlyginti profesinė sąjunga, kuri skelbė streiką ir jam vadovavo. Atsižvelgiant į tai, kad, kaip jau minėta, darbo taryba taip pat turi teisę organizuoti ir vadovauti streikui, Darbo kodekso 85(3) straipsnis nustato, kad tokio neteisėto streiko atveju padarytiems nuostoliams atlyginti darbdavys savo sprendimu gali panaudoti lėšas, skirtas pagal kolektyvinę sutartį darbuotojų atlyginimų priemokoms.

Verta panagrinėti profesinių sąjungų atsakomybės už streikų organizavimą Jungtinėje Karalystėje klausimus. Paminėtina, kad 1982 m. atsakomybę reglamentuojančios nuostatos buvo pakeistos, siekiant įgalinti imtis civilinio proceso veiksmų dėl neteisėtų streikų organizavimo prieš profesines sąjungas kaip organizacijas. Iš esmės, tai įgalino nukentėjusią šalį siekti streikų uždraudimo ir reikalauti atitinkamo nuostolių atlyginimo.²³¹

Pirmiausia vertėtų išsiaiškinti, kam gali būti pareikštas ieškinys. Vadovaujantis bendru principu, paprastai profesinė sąjunga, organizuojanti neteisėtą streiką, yra atsakinga ir jai gali būti reiškiamas ieškinys. Vis dėlto, pavyzdžiui, neteisėto piketo atveju kaip ir organizatoriai atsakomybėn gali būti traukiami individualūs darbuotojai, kurie pažeidžia darbo sutartis. Profesinių sąjungų atsakomybė yra plati ir apima neteisėtus profesinių sąjungų pareigūnų ir jų narių veiksmus. Be to, profesinė sąjunga yra atsakinga už bet kurį neteisėtą veiksmą, kurį sankcionavo ar patvirtino bet kuris pareigūnas ar bet kuris profesinės sąjungos komitetas. Vis dėlto tokiai visa apimančiai atsakomybei yra nustatytos kelios išimtys. Pirmą, kai pareigūnui ar komitetui, kuris sankcionavo ar patvirtino veiksmus, buvo draudžiama tai daryti pagal profesinės sąjungos taisykles. Antra, kai vykdomasis komitetas, Generalinis Sekretorius ar Prezidentas neprisipažįsta ar išsižada neteisėtų streiko veiksmų.²³²

²³⁰ WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 561.

²³¹ *Ibid.*, p. 570.

²³² Reikalavimai yra nustatyti Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act (TULRCA), 1992., s. 21.

Taip pat yra svarbu išsiaiškinti, kas turi teisę pareikšti ieškinį. Nukentėjusieji dėl neteisėtų streikų gali reikalauti nuotolių atlyginimo ir siekti streiko draudimo. Paprastai nukentėjusioji šalis yra darbdavys. Tačiau taip pat yra įmanoma kitoms sutarčių šalims ir profesinių sąjungų nariams imtis tam tikrų veiksmų. Visų pirma, nukentėjusioji šalis turėtų įrodyti, kad neteisėtas su streiku susijęs veiksmas buvo atliktas ar buvo grasinama jį atlikti. Antra, nukentėjusioji šalis privalo įrodyti, kad nukentėjęs asmuo yra sutarčių, kurios bus ar yra susijusios su neteisėtu veiksmu, šalis. Trečia, turi būti įrodyta, jog egzistuoja tikimybė, kad nukentėjusioji šalis patirs ar patyrė nuostolių neteisėto streiko pasekoje.²³³

Paminėtina, kad egzistuoja dvi Jungtinėje Karalystėje galimos teisių gynimo priemonės: draudimas ir nuostoliai. Streiko draudimas yra įtvirtinamas teismo potvarkyje, kuriuo siekiama užkirsti kelią streikui ar jį sustabdyti. Esant skubiam atvejui, teismai gali patvirtinti išankstinį įsakymą, nelaukdami teismo posėdžio, tai yra streiką uždrausti laikinai. Paprastai tokių draudimų siekia darbdaviai. Vis dėlto, nuo 1988 m. profesinių sąjungų nariai dėl uždraudimo taip pat gali kreiptis į Aukščiausiąją teismą (angl. – *High Court*) ar į Posėdžių teismą (angl. – *Court of Session*) Škotijoje, kai jie yra kviečiami dalyvauti streikuose, kuriems nebuvo pritarta balsavime.

Jei teismai patvirtina streiko draudimą, tačiau tokiam draudimui nepaklūstama, siekusieji draudimo (paprastai darbdavys ginče), gali grįžti į teismą, kad nepaisantieji teismo nurodymo būtų pripažinti kaip negerbiančios teismo (angl. – *in contempt of court*). Bet kuriam negerbiančiam teismo gali būti paskirta neriboto dydžio bauda ar įkalinimas. Darbdavys turi pasirinkimą, ar siekti procesinių įgyvendinimo veiksmų. Darbdavys turi nuspręsti, ar būtų geriau imtis kolektyvinių ginčų sprendimo galimybių, sprendžiant streiko klausimą. Nuo devinto dešimtmečio antrosios pusės labai retai pasitaikydavo kraštutinė bausmė laikinai areštuoti profesinės sąjungos turtą, kas yra tikėtina, kai teismui nėra sumokamos baudos. Paprastai profesinės sąjungos yra linkusios laikytis teisinių reikalavimų. Reikalavimas atlyginti nuostolius gali būti pateikiamas, kreipiantis dėl streiko draudimo, tačiau tai nėra privaloma. Ieškiniai dėl nuotolių atlyginimo nagrinėjami teismo posėdžio metu. Egzistuoja profesinių sąjungų atlyginamų nuostolių ribos, susijusios su profesinių sąjungų dydžiu. Profesinei sąjungai, kurioje yra iki 4999 narių, gali būti skiriama 10 000 svarų sterlingų (apie 42 500 litų) bauda. Jei profesinės sąjungos narių skaičius yra nuo 5000 iki 24 999, gresia 50 000 svarų sterlingų (apie 212 500 litų) bauda. Profesinei sąjungai, kurioje yra nuo 25 000 iki 99 999 narių, skiriama 100 000

²³³ WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 570.

svarų sterlingų (apie 425 000 litų) bauda. O jeigu profesinės sąjungos narių skaičius yra 100 000 ar daugiau, gresia 250 000 svarų sterlingų (apie 1 062 500 litų) bauda.²³⁴

²³⁴ WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003, p. 570.

IŠVADOS

Atlikus išsamų streikų teisėtumo reglamentavimo Lietuvos Respublikos ir Jungtinės Karalystės kolektyvinėje darbo teisėje lyginamąjį tyrimą, buvo gautos šios išvados:

1. Lyginant streikų sąvokas ir rūšis Lietuvos Respublikoje ir Jungtinėje Karalystėje pastebimas akivaizdus skirtumas. Lietuvos Respublikoje streikas yra kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdas, skirstomas pagal trukmę į įspėjamuosius ir tikruosius streikus. Taip pat remiantis darbo teisės teorija ir tarptautine bei užsienio valstybių praktika, streikai skirstomi į atskiras rūšis pagal tikslą, lygį, organizavimo būdą ir objektą. Jungtinėje Karalystėje kolektyviniai veiksmai visų pirma yra skirstomi į streikus ir į su streikais nesusijusius kolektyvinius veiksmus. Pabrėžtina, kad tokie kolektyviniai veiksmai kaip viršvalandžių draudimas, specifinio darbo boikotavimas ir darbas pagal taisykles Jungtinėje Karalystėje nėra laikomi streiko rūšimis, bet priešingai – su streikais nesusijusiais kolektyviniais veiksmais. Galbūt Lietuvos Respublikos įstatymų leidėjas taip pat turėtų pasvarstyti kitokio streikų vertinimo ir klasifikavimo galimybes bei kai kuriuos šiuo metu streikams priskiriamus kolektyvinius veiksmus išskirti į atskirą grupę bei nustatyti liberalesnį jų reguliavimą.
2. Streikų reguliavimas Lietuvos Respublikoje yra pakankamai naujas reiškinys, atsiradęs Lietuvos Respublikai atkūrus nepriklausomybę. Jungtinėje Karalystėje streikai turi labai gilią istoriją, kadangi buvo pradėti reglamentuoti pokario laikotarpiu. Be to, atsižvelgiant į tai, kad Jungtinėje Karalystėje susikūrė pirmosios profesinės sąjungos, manytina, kad ir pirmieji teisėti streikai įvyko būtent šioje valstybėje. Atsižvelgiant į tai, kad Jungtinė Karalystė turi ilgametę streikų reguliavimo istoriją, šia vertinga patirtimi galėtų pasiremti ir Lietuvos Respublikos įstatymų leidėjas.
3. Pabrėžtina, kad Jungtinėje Karalystėje, priešingai nei Lietuvos Respublikoje, individualus darbuotojas neturi įstatymiškai įtvirtintos teisės streikuoti, tai yra, kai darbuotojas dalyvauja streike, bet kokiu atveju jis pažeidžia savo darbo sutartį. Taigi tokiu būdu darbuotojas yra atgrasomas nuo teisės streikuoti įgyvendinimo. Manytina, kad darbuotojų teisės įtvirtinimas Lietuvos Respublikos teisės aktuose vertintinas kaip pažangesnis reglamentavimas.
4. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, esant tam tikroms aplinkybėms, streikuoti yra iš viso draudžiama, tai yra, įstatymai nustato *ratione*

personae, ratione loci ir *ratione temporis* teisės streikuoti apribojimus. Be to, streikas gali būti pripažįstamas neteisėtu, kai streikui vadovaujantis organas neužtikrina neatidėliotiniams (gyvybiniams) visuomenės poreikiams tenkinti būtinų minimalių sąlygų, paslaugų, kai streikas organizuojamas pačias būtiniausias paslaugas teikiančiose ir ypatingos svarbos įmonėse. Atkreiptinas dėmesys, kad Jungtinėje Karalystėje kolektyvinius santykius reglamentuojančių įstatymų sistema konkrečiai neapriboja streikų būtiniausias paslaugas teikiančiuose ūkio subjektuose. Be to, vienintelis streikų draudimas būtinuosiose paslaugose yra susijęs su tam tikromis dirbančiųjų grupėmis, tai yra karinės pajėgos, policijos pareigūnai, kalėjimo pareigūnai, prekybos jūrininkai bei tam tikromis sąlygomis pašto darbuotojai ir elektroninių ryšių darbuotojai. Taigi Lietuvos Respublikos įstatymų leidėjas išvelgia platesnį aplinkybių ratą, kurioms esant teisė streikuoti gali būti ribojama, todėl galbūt vertėtų pasvarstyti dėl kai kurių ribojimų, nenustatytų Jungtinėje Karalystėje, atsisakymo.

5. Nagrinėjant teisėto streiko tikslus, akivaizdu, kad Lietuvos Respublikos darbo teisėje keliamas vienintelis reikalavimas, kad streiku turi būti siekiama patenkinti kolektyvines iš esamų darbo santykių kylančias darbo, socialines bei ekonomines teises. Jungtinėje Karalystėje vertinant teisėto streiko priežastis, taikomas trijų dalių klausimynas, tai yra, ar yra darbo ginčas; ar dalyvavimo streike veiksmai nėra antriniai veiksmai; ar streiko griebiamasi, siekiant užkirsti kelią atlikti darbą įmonėms, kurios nepriklauso profesinėms sąjungoms, ar remiant tam tikrus draudžiamus narystės profesinėje sąjungoje klausimus.
6. Lietuvos Respublikoje teismas gali pripažinti streiką neteisėtu, jei jis paskelbiamas negavus reikiamos dalies darbuotojų pritarimo, arba netinkamai suorganizavus darbuotojų balsavimą, arba nesilaikant nustatytų darbdavio įspėjimo terminų, arba jei kolektyvinis darbo ginčas nebuvo nagrinėjamas taikinimo komisijoje, arba jei skelbiant streiką buvo pareikšti nauji reikalavimai. Jungtinėje Karalystėje reikia atsakyti į klausimą, ar streiko organizavimui buvo pritarta individualiai slaptai balsuojant ir ar buvo tinkamai įspėti darbdaviai. Balsavimo procedūra turi atitikti išsamius reikalavimus.
7. Lietuvos Respublikoje streike dalyvaujantiems darbuotojams yra išsaugomos jų darbinės teisės ir garantijos, sustabdoma, bet nenutraukiama darbo sutartis, išsaugoma darbo vieta, nenutraukiamas darbo stažas, darbo užmokestis yra nemokamas. Jungtinėje Karalystėje darbdavys gali skirti darbuotojui, dalyvaujančiam streike, dvejopo pobūdžio sankcijas: atleidimą iš darbo ir atlygio

sumažinimą. Tiek Lietuvos Respublikoje, tiek Jungtinėje Karalystėje neteisėtą streiką organizavusi profesinė privalo atlyginti nuotolius darbdaviui. Be to, Lietuvos Respublikos darbo kodekse yra numatyta darbo tarybų atsakomybė neteisėto streiko organizavimo atveju. Taigi galima teigti, kad Lietuvos Respublikoje individualūs darbuotojai skatinami streikuoti, kadangi jų interesai nenukenčia, o Jungtinėje Karalystėje visais atvejais dalyvavimo streike pasekoje gresia sankcijos, todėl skatinama susilaikyti nuo teisės streikuoti įgyvendinimo.

8. Lyginant teisės streikuoti įgyvendinimą Lietuvos Respublikoje ir Jungtinėje Karalystėje, pastebėtina, kad streikų skaičius pastaraisiais metais labai supanašėjo. Manytina, kad tai sąlygojo tai, kad 2007 m. streikų skaičius Lietuvos Respublikoje labai staigiai išaugo, o Jungtinėje Karalystėje, bendras vykusių streikų skaičius ženkliai mažėja. Vis dėlto, lyginant dėl streikų nedirbtų dienų skaičių, streikuose dalyvavusių darbuotojų skaičių, Jungtinėje Karalystėje skaitiniai rodikliai yra daug kartų didesni.

Streiko teisėtumo klausimai Lietuvos Respublikos ir Jungtinės Karalystės darbo teisėje

SANTRAUKA

Streiko teisėtumo, teisės streikuoti įgyvendinimo bei ribojimo klausimai yra svarstomi tiek Lietuvos Respublikoje, tiek Jungtinėje Karalystėje. Streikų reguliavimo šiose dviejose skirtingose jurisdikcijose problematika yra labai panaši, nepaisant to, kad Lietuvos Respublikos teisinė sistema yra priskiriama kontinentinei teisės sistemai, o Jungtinės Karalystės teisinė sistema priklauso teisės tradicijai. Be abejonės, be panašumų šių valstybių streikų reguliavime yra daugybė ir skirtumų.

Pagrindinis šio magistro darbo tikslas yra palyginti streikų teisėtumo klausimus Lietuvos Respublikoje ir Jungtinėje Karalystėje bei atskleisti streikų reglamentavimo šiose jurisdikcijose panašumus bei skirtumus. Papildomas magistro darbo tikslas – identifikuoti problematinius bei kritikuojamus streikų reglamentavimo Lietuvos Respublikoje ir Jungtinėje Karalystėje klausimus. Šiekiant šių tikslų, vadovaujasi šiose jurisdikcijose kolektyvinius veiksmus reglamentuojančių teisės aktų tekstais, darbo teisės mokslo doktrina, teismų praktika.

Magistro darbe supažindinama su streiko samprata, prigimtimi ir šaltiniais Lietuvos Respublikos ir Jungtinės Karalystės teisės sistemose, taip pat aprašomas teisės streikuoti istorinis vystymasis bei pateikiami teisės streikuoti įgyvendinimo apribojimai, paaiškinama streikų ribojimo būtiniausias paslaugas teikiančiuose ūkio subjektuose problematika. Toliau darbe nagrinėjami streiko tikslai ir priežastys, kas nulemia streiko teisėtumą arba, priešingai, prieštaravimą įstatyminiams reikalavimams. Magistro darbe išsamiai analizuojama streiko organizavimo tvarka, aprašomos teisėto streiko skelbimo sąlygos ir reikalavimai balsavimui. Galiausiai magistro darbe apžvelgiamos streikų teisėtumo sąlygų pažeidimo pasekmės, kurios atskleidžia, kodėl yra svarbu žinoti ir laikytis įstatyminių reikalavimų tiek streiko dalyviams, tiek organizatoriams.

Pažymėtina, kad atsižvelgiant į tai, kad Jungtinė Karalystė turi ilgametę streikų reguliavimo istoriją bei labai išsamų praktinio pobūdžio teisinį reglamentavimą, šia vertinga patirtimi galėtų pasiremti taip pat ir Lietuvos Respublikos įstatymų leidėjas.

The Legality of Strikes in Labour Law of the Republic of Lithuania and the United Kingdom

SUMMARY

The legality of strikes, the implementation of the right to strike and the question of restrictions are debated both in the Republic of Lithuania and in the United Kingdom. Issues in the regulation of strikes in these two divergent jurisdictions are very similar, in spite of the fact that the legal system of the Republic of Lithuania belongs to the continental legal system and the legal system of the United Kingdom is considered to be part of the common law tradition. Certainly, despite similarities there are many differences in the regulation of strikes in these two jurisdictions.

The primary objective of this master thesis is to compare the understanding of the legality of strikes in the Republic of Lithuania and in the United Kingdom and to reveal similarities and differences in the regulation of strikes in these jurisdictions. The subsidiary objective is to identify problematic and criticised aspects of the regulation of strikes in the Republic of Lithuania and in the United Kingdom. In order to accomplish these objectives, the provisions of legal acts, labour law doctrine, case examples of the courts in the regulation of collective actions have been analysed.

In the master thesis the conception, nature and sources of strikes in the legal systems of the Republic of Lithuania and the United Kingdom are introduced, the historical evolution of the right to strike is described, restrictions of the implementation of the right to strike are provided and issues of the restriction of strikes in essential services are explained. Furthermore, objectives and causes of strikes that determine the legality of strikes or on the contrary the conflict with the law requirements are scrutinized. Moreover, the comprehensive analysis of organization of strikes is provided, manifestation conditions and balloting requirements of legal strikes are described. Finally, in the master thesis the overview of consequences in the violation of conditions of the legality of strikes, which reveal why it is important for participants and organizers to know and to comply with legal requirements, is provided.

It is to be noted, that considering the fact that the United Kingdom has a longtime history of strike regulation and a very comprehensive and practical law, this valuable experience could serve as an example for legislators of the Republic of Lithuania.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

I. TEISĖS AKTAI

Lietuvos Respublikos įstatymai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija, Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-104.
2. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas, Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais), Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
4. Lietuvos Respublikos branduolinės energetikos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais), Valstybės žinios, 1996, Nr. 119-2771.
5. Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais), Valstybės žinios, 1999, Nr. 7-140.
6. Lietuvos Respublikos finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais), Valstybės žinios, 2002, Nr. 33-1250.
7. Lietuvos Respublikos karo padėties įstatymas (su pakeitimais ir papildymais), Valstybės žinios, 2000, Nr. 52-1482.
8. Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas (negalioja nuo 2003 m. sausio 1 d.), Valstybės žinios, 1992, Nr. 12-307.
9. Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais), Valstybės žinios, 1998, Nr. 49-1325.
10. Lietuvos Respublikos nepaprastosios padėties įstatymas (su pakeitimais ir papildymais), Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2575.
11. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais), Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.
12. Lietuvos Respublikos prokuratūros įstatymas (su pakeitimais ir papildymais), Valstybės žinios, 1994, Nr. 81-1514; 2003, Nr. 42-1919.
13. Lietuvos Respublikos valstybės sienos apsaugos tarnybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais), Valstybės žinios, 2000, Nr. 92-2848.
14. Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais), Valstybės žinios, 2000, Nr. 41-1162.

15. Lietuvos Respublikos tarnybos Kalėjų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statutas (su pakeitimais ir papildymais), Valstybės žinios, 2000, Nr. 39-1088.
16. Lietuvos Respublikos tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statutas (su pakeitimais ir papildymais), Valstybės žinios, 2000, Nr. 94-2917.
17. Lietuvos Respublikos valstybės saugumo departamento įstatymas (su pakeitimais ir papildymais), Valstybės žinios, 1994, Nr. 11-163.
18. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais), Valstybės žinios, 2002, Nr. 45-1708.
19. Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutas (su pakeitimais ir papildymais), Valstybės žinios, 2003, Nr. 42-1927.

Lietuvos Respublikos įstatymų projektai

1. 1989 m. gegužės 29 d. Lietuvos Respublikos streikų įstatymo projektas, pateiktas Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų tarybai. *Atgimimas*, 1989, Nr. 32(45).
2. 1989 m. liepos 22 d. Lietuvos Respublikos streikų įstatymo (laikinojo) projektas, parengtas Lietuvos darbininkų sąjungos. *Lietuvos Profsąjungos*, 1989 rugsėjo 13 d.

Lietuvos Respublikos poįstatyminiai teisės aktai

1. Vilniaus miesto valdybos 1999 m. rugpjūčio 12 d. sprendimas Nr. 1443V dėl keleivinio maršrutinio transporto paslaugų teikimo streiko atveju.

Jungtinės Karalystės įstatymai

1. Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act (TULRCA), 1992.
2. Employment Rights Act, Part II (ERA), 1996.
3. Department of Trade and Industry. Code of Practice: Industrial Action Ballots and Notice to Employers. London: DTI, 2000.

Europos Sąjungos teisės aktai

1. European Commission. The Regulation of Working Conditions in the Member States of the European Union. Vol. 1: Comparative Labour Law of the Member States. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities, 1998.

Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos

1. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo, Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653.

Tarptautinės darbo organizacijos komitetų išvados

1. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Report III (Part 1A). International Labour Conference. 89th Session. Geneva: International Labour Office, 2001.
2. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Report III (Part 1A). International Labour Conference. 91st Session. Geneva: International Labour Office, 2003.
3. Report of the Committee on Freedom of Associations of the ILO on Complaint against the Government of Lithuania presented by the Motor-Transport Workers' Federation. Report No. 324. Case No. 2078. GB.280/9, 280th Session. Geneva: International Labour Office, 2001.
4. Freedom of Association: Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the International Labour Organisation. Geneva: International Labour Office, 1996, 507-511 pastraipos.

II. SPECIALIOJI LITERATŪRA

Vadovėliai, monografijos

1. AUERBACH, S. *Legislating for Conflict*. Oxford: Clarendon Press, 1990.
2. BARAN, K. W. *Zbiorowe prawo pracy*. Kraków: TaiWPN UNIVERSITAS, 2002.
3. BROWN, R.K. *The Employment Relationship in Sociological Theory*, 1988.

4. CULLY, M. *et al.* *The 1998 Workplace Employee Relations Survey – First Findings*. London: DTI, 1998.
5. EWING, K. *Britain and the ILO*. London: Institute of Employment Rights, 1989.
6. GALLIE, D. (ed.). *Employment in Britain*. Oxford: Blackwell.
7. GRIFFIN, J. *Strikes: a Study in Quantative Economics*. New York: Columbia University Press, 1939.
8. HYMAN, R. *Strikes*. 3rd ed. London: Fontana, 1984.
9. KNOWLES, K.G. *Strikes: a Study in Industrial Conflict*. Oxford: Blackwell, 1952.
10. LEWIS, R. (ed.). *Labour Law in Britain*. Oxford: Blackwell.
11. MILLWARD, N.; STEVENS, M. *et al.* *Workplace Industrial Relations in Transition*. London: Dartmouth, 1992.
12. MESHER, J, SUTCLIFFE, F. *Industrial Action and the Individual*, 1986.
13. MORRIS, G. *Emergencies and Essential Supplies*, 1986.
14. NEKROŠIUS, I. *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
15. NEKROŠIUS, I. *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2003.
16. PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005.
17. SMITH, C.T.B. *et al.* *Strikes in Britain*. London: HMSO, 1978.
18. VAITKEVIČIŪTĖ, V. *Tarptautinių žodžių žodynas*. Vilnius: Žodynas, 2002.
19. WEDDERBURN, L. *Employment Rights in Britain and Europe: Selected Papers in Labour Law*. London: Lawrence and Wishart; Institute of Employment Rights, 1991.
20. WEEKES, B. *et al.* *Industrial Relations and the Limit of the Law*. Oxford: Blackwell, 1975.
21. WILLEY, B. *Employment Law in Context. An Introduction for HR Professionals*. 2nd ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2003.
22. WOOLFSON, CH.; BECK, M. *The Right to Strike, Labour Market Liberalization and the New Labour Code in Pre-Accession Lithuania*. Review of Central and East European Law, 2002-2003, vol. 28, Issue 1.

1. AUERBACH, S. Injunction Procedure in the Seafarers' Dispute. *Industrial Law Journal*, (17)3, 227-37 straipsnis.

Internetiniai puslapiai

1. Conclusions of the European Committee of Social Rights 2004 (Lithuania): European Social Charter (Revised), [interaktyvus]. 2004, [žiūrėta 2007-10-05]. Prieiga per internetą: <http://www.coe.int/T/E/Human%5Frights/Esc/4_Reporting_procedur.../Index_2004.as>.
2. Department of Trade and Industry. *Fairness at Work*. White Paper, Cm. 3968. London: Stationery Office, [interaktyvus]. 1998, [žiūrėta 2008-01-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.parliament.uk/commons/lib/research/rp98/rp98-099.pdf>>.
3. HALE, D. Labour Disputes in 2006. In *Economic & Labour Market Review*, [interaktyvus]. 2007, 1 tomas, nr. 6 [žiūrėta 2008-03-21], p. 25-36. Prieiga per internetą: <http://www.statistics.gov.uk/elmr/06_07/downloads/ELMR06_07Hale.pdf>.
4. Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės statistika (teminės lentelės), [interaktyvus]. 2008, [žiūrėta 2008-04-01]. Prieiga per internetą: <http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=2364>.

III. TEISMŲ PRAKTIKA

Lietuvos Respublikos teismų sprendimai

1. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2004 m. birželio 16 d. nutartis administracinėje byloje *Jonas Lukšas v Lietuvos Respublikos valstybės kontrolė*, Nr. A(8) 577 04.
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. kovo 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K 3-212/2001, *UAB "Vilniaus troleibusai" v. UAB "Vilniaus troleibusai" Darbininkų sąjunga*.
3. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarime *dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai*.

Jungtinės Karalystės teismų sprendimai

1. Byla *Simmons v Hoover Ltd*, [1976], 3 WLR 901 EAT.
2. Byla *Dimbleby and Sons Ltd v National Union of Journalists* [1984] IRLR 161.
3. 1990 m. liepos 10 d. *Hansard*, House of Lords, col. 172.
4. Byla *P v National Association of Schoolmasters/Union of Woman Teachers* [2001], IRLR 532 CA.
5. Byla *Mercury Communications v British Telecom*.

Asta Špokauskaitė
2008 m. balandžio 30 d.
Vilnius